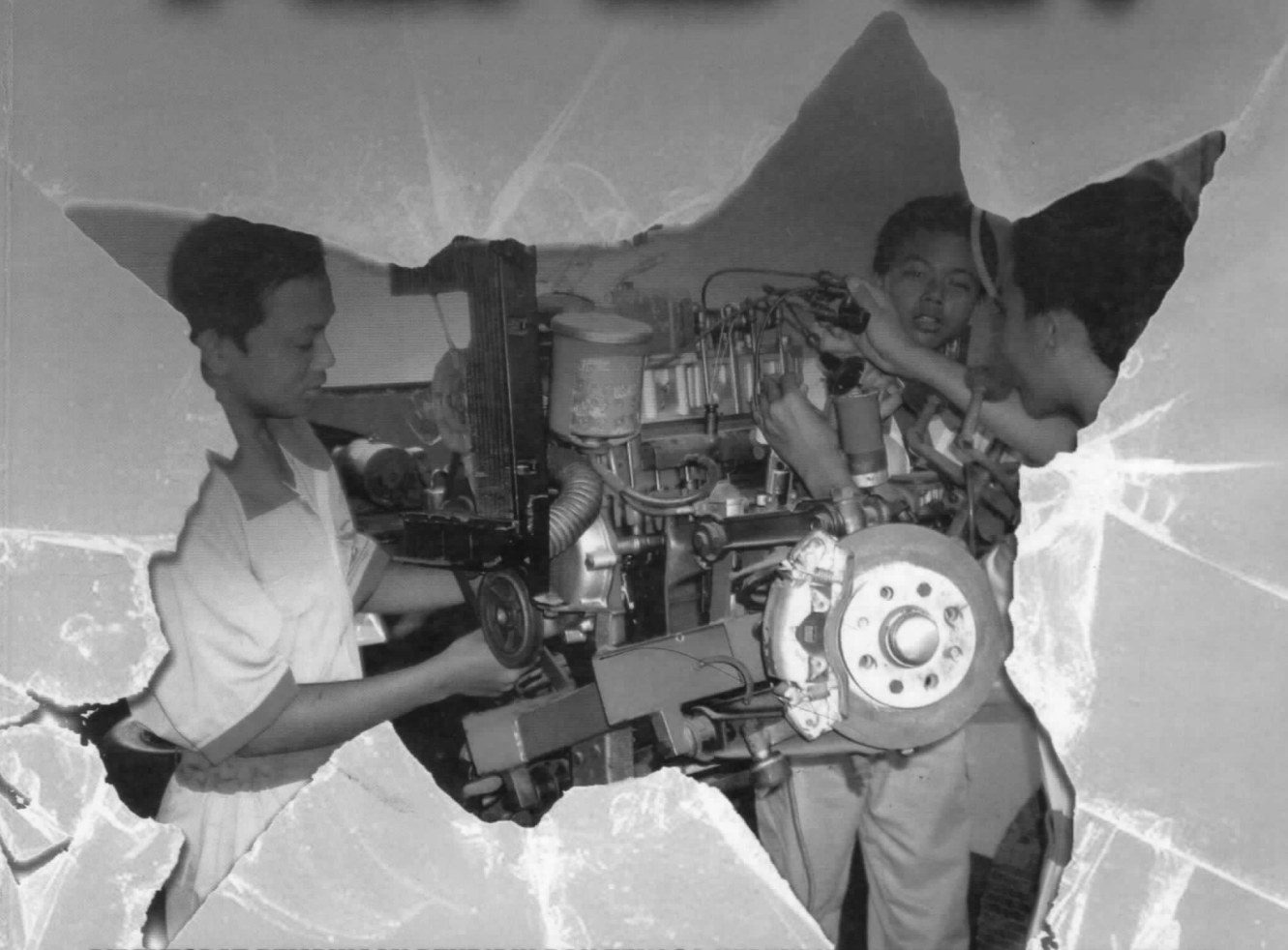
TANTANGAN GURU SMK ABAD 21

DIREKTORAT PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN MENENGAH
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN MENENGAH
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
2013

KEMENTERIAN PENDIDIKAN & KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

TANTANGAN GURU SMK ABAD 21



DIREKTORAT PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN MENENGAH
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN MENENGAH
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
2013

TANTANGAN GURU SMK ABAD 21

PENULIS

Surya Dharma, M.P.A., Ph.D. (Ketua)
Prof. Dr. Sugiyono
Dr. Endang Mulyatiningsih
Sutopo, MT.
Dr. Irwanto
Dr. Jenny Evelin Palunsu
Drs. Prasetyo Triatmojo, M.M.
Romi Siswanto, M.Si.

EDITOR

Apri Nuryanto, MT.

TATA LETAK & DESAIN

Ir. Dipo Handoko

DITERBITKAN

Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah
Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
2013

Daftar Isi

Judul i
Kata Pengantar..... ii
Daftar Isi iii
Daftar Tabel.....x
Daftar Gambar xii

BAB I PERSPEKTIF PENDIDIKAN KEJURUAN 1
A. Posisi SMK dalam Sistem Pendidikan Nasional.....1
B. Pengertian Pendidikan Kejuruan 4
C. Pendidikan Kejuruan dalam Pembangunan Bangsa 8
D. Hubungan Struktur Pendidikan dan Tenaga Kerja 10
E. SMK di Indonesia.....12
F. Dalil Pendidikan Kejuruan 16

BAB II PEMBELAJARAN PADA PENDIDIKAN KEJURUAN 20
A. Isi pembelajaran.....23
B. Dampak pada kemampuan peserta didik.....25
C. Hubungan peserta didik dengan individu lain 27
D. Pengakuan terhadap prestasi.....28
E. Potensi untuk kemajuan pendidikan.....29
F. Potensi untuk sukses di dunia kerja.....30

BAB III KOMPETENSI GURU SMK 32
A. Pengertian Kompetensi 32
B. Kompetensi Guru 36
C. Kompetensi Guru SMK 47
1. KOMPETENSI 1: 48
2. KOMPETENSI 2: 52
3. KOMPETENSI 3 56
4. KOMPETENSI 4 61
5. KOMPETENSI 5 65
6. KOMPETENSI 6 69
7. KOMPETENSI 7 73
8. KOMPETENSI 8 77
9. KOMPETENSI 9 82
10. KOMPETENSI 10 84
11. KOMPETENSI 11 88
12. KOMPETENSI 12 92
D. Kompetensi Guru Kejuruan (vocational) di SLOVENIA 96
E. Kompetensi Guru Kejuruan (vocational) di Indonesia 99

BAB IV MENJADI GURU SMK YANG PROFESIONAL ...102
A. Pengembangan Silabus/GBPP 102
1. Menyiapkan Silabus 104
2. Prinsip-prinsip Penyusunan Silabus 106
B. Merancang Kegiatan Belajar dan Mengajar 111
1. Syarat-syarat Perencanaan yang baik 112
2. Komponen RPP 115
3. Pengembangan Isi Komponen RPP 116
4. Format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) 133
C. Menyiapkan Media dan Alat Pembelajaran 138

1. Jenis-Jenis Media Pembelajaran 141
2. Syarat-syarat Pemilihan Media 147
3. Pengembangan Multimedia (Audio Video) ...150
4. Efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran.....156

D. Manajemen Kelas 157
1. Penataan Lingkungan Belajar 159
2. Mengorganisasikan Materi 167
3. Pelaksanaan Pembelajaran.....170
4. Menetapkan Target Hasil Belajar 176
5. Membangun Budaya/Iklim Akademik.....177

E. Evaluasi Pembelajaran.....178
1. Evaluasi Proses Pembelajaran 180
2. Evaluasi Hasil Belajar.....184
3. Pengembangan Tes 189
4. Validitas dan Reliabilitas Tes 204
5. Penafsiran Hasil dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian.....207

BAB V TANTANGAN GURU SMK MENGHADAPI MASA DEPAN.....211

A. Tantangan Guru SMK dalam Menyiapkan Tenaga Kerja.....214

B. Tantangan Guru SMK dalam Kebijakan Politik 222

C. Tantangan guru SMK dalam Pembangungan Ekonomi 228

D. Tantangan Guru SMK dalam Proses Pembelajaran 234
1. Transformed learning ecology for students and teachers.....240

2. Seamless connections, in and out of cyberspace:.....243
3. Differentiated Professional Pathways and careers for a 21st century profession 244
4. Teacherpreneurs and a future of innovation .246
E. Perubahan Paradigma dalam Pembelajaran.....249
F. Tantangan guru menghadapi perubahan sosial dan Budaya 252
G. Kompetensi Guru untuk Menghadapi Tantangan Guru Masa Depan 252
1. Digital Age Literacy 255
2. Inventive Thinking.....256
3. Effective Communication 257
4. High Productivity.....258

BAB VI PENYIAPAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU SMK 260
A. Rekruitmen dan Seleksi 260
B. Perencanaan Kebutuhan 263
1. Aspek-aspek dalam Perhitungan.....264
2. Prinsip Penyusunan Formasi Guru 265
3. Teknik Perhitungan Kebutuhan Guru 266
4. Penghitungan Kebutuhan Guru SMK 268
C. Pembinaan Guru dalam Jabatan 270
D. Pengembangan Profesional Guru 275
E. Konteks Pengembangan Profesional Guru 277
F. Karaktersitik Pengembangan Profesional Guru .280
G. Prinsip-prinsip Pengembangan Profesional Guru 282
H. Pengaruh Pengembangan Profesional Guru terhadap Pembelajaran.....283
I. Aspek Pengembangan Profesional Guru 284

J. Jenis Pengembangan Profesi Guru SMK 286
1. Pelatihan.....287
2. Magang Mengajar pada Guru Senior.....287
3. Terlibat dalam Asosiasi Profesi 289
4. Kolaborasi Kolegial 290
5. Penelitian Tindakan 291
6. Mengikuti Pendidikan Lanjut 292
7. Berpartisipasi pada Kegiatan Ekstra Kurikuler.....292
8. Mengikuti Workshop, Seminar, Konferensi dan Kursus 293
9. Studi Mandiri 293
10. Berpartisipasi pada Peran-peran Baru.....294
11. Pengembangan Keterampilan 294
12. Kerja Proyek 295
13. Mengikuti Program Induksi Guru Pemula.....295
K. Konsekuensi Pengembangan Profesional Guru SMK 298
L. Sistem Penilaian Kinerja Guru 303
M. Pemutusan Hubungan Kerja 306

BAB VII UJI KOMPETENSI GURU.....307
A. Esensi Uji Kompetensi 308
B. Lingkup Uji Kompetensi 312
C. Persiapan Uji Kompetensi 314
1. Aspek Filosofi.....314
2. Aspek Teoritis Pedagogik.....315
3. Aspek Empirik Sosial 316
4. Kompetensi Pedagogik 316
5. Kompetensi Profesional.....317

6. Kisi-kisi dan soal UKG dijabarkan berdasarkan 317
D. Pelaksanaan Uji Kompetensi 322
E. Sertifikasi 349
F. Tindak Lanjut Uji Kompetensi 357

BAB VIII PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN KEJURUAN 369
A. Pengertian kurikulum 369
B. STANDAR ISI KURIKULUM 374
1. Ketersediaan waktu dan biaya 374
2. Tekanan internal dan eksternal 375
3. Tuntutan isi lokal dan nasional 375
4. Keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja 375
5. Isi kurikulum yang dapat disediakan oleh lembaga 377
6. Proses Penentuan Isi Kurikulum. 378
7. Kerangka Dasar Kurikulum dan Struktur Kurikulum 379
8. Beban belajar bagi peserta didik pada satuan pendidikan 384
9. Kurikulum tingkat satuan pendidikan yang dikembangkan 384
10. Kalender pendidikan 385
C. PERENCANAAN KURIKULUM 385
1. Berorientasi pada kebutuhan dan potensi siswa 387
2. Fleksibel terhadap perubahan tuntutan dunia kerja 387
3. Melibatkan berbagai nara sumber secara terbuka 388

4. Berkesinambungan antar jenjang pendidikan.....388
5. Realistik untuk dilaksanakan 389
6. Futuristik atau berorientasi ke masa depan....389
7. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah 389
D. IMPLEMENTASI KURIKULUM.....391
1. Penjadwalan.....402
2. Implementasi kurikulum tingkat satuan pelajaran.....403
E. EVALUASI KURIKULUM.....406
1. CIPP Evaluation.....407
2. Responsive Evaluation.....409
DAFTAR RUJUKAN 415

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan (SMK) 13

Tabel 3.1. Standar Kompetensi Inti Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK* 99

Tabel 4. 1. Contoh Format RPP 116
Tabel 4. 2. Contoh Skrip Media Audio Visual 152
Tabel 4. 3. Contoh Lembar Evaluasi Media Audio Visual 154
Tabel 4. 4. Rangkuman Aktivitas Model ADIE 155
Tabel 4. 5. Indikator Kelas Integrasi Nilai Karakter 174
Tabel 4. 6. Contoh Lembar Observasi Pelaksanaan Pembelajaran 182
Tabel 4. 7. Kisi-Kisi Instrumen Berbasis Kompetensi 191
Tabel 4. 8. Contoh Butir-Bitir Pertanyaan Uraian 196
Tabel 4. 9. Kartu Telaah Soal Pilihan Ganda 197
Tabel 4. 10. Kartu Telaah Soal Uraian 198
Tabel 4. 11. Kriteria Indeks Tingkat Kesulitan Butir (B) 200
Tabel 4. 12. Kriteria Indeks Daya Pembeda Butir (D) 201
Tabel 4. 13. Contoh Input Data Skor 202
Tabel 4.14. Contoh Tabel Persiapan Analisis Daya Pembeda Butir 202
Tabel 4.15. Profil Hasil Belajar IPA Peserta Didik Kelas VII SMP ”Y”. 209

Tabel 5.1. Jumlah Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan 215
Tabel 5.2. Persentase Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan tahun 2004 218
Tabel 5. 3. Potensi Sumberdaya Alam Indonesia 229

Tabel 6. 1. Data Kompetensi Keahlian (KK) Dan Rombel 269

Tabel 7.1. Data Guru Dikdasmen menurut jenjang, Satuan Pendidikan dan Status Kepegawaian 308
Tabel 7. 2. Jumlah kelompok guru kualifikasi < S1/D4 310

Tabel 7. 3. Rencana Pentahapan Peningkatan Kualifikasi bagi Guru Usia <50 Tahun dan Masa Kerja < 20 Tahun 311
Tabel 7.4. Upaya Percepatan Program Peningkatan Kualifikasi Guru 312
Tabel 7.5. Rancangan Penuntasan Program Sertifikasi Guru ... 314

Tabel 8. 1. Cakupan Kelompok Mata Pelajaran SMK 379
Tabel 8. 2. Struktur Kurikulum SMK/MAK..... 382
Tabel 8.3. Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknik dan Kejuruan 390
Tabel 8. 4. Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar 395
Tabel 8. 5. Contoh Matrik Kurikulum Mata Pelajaran Kimia.... 396
Tabel 8. 6. Contoh Matrik Jadwal Pelajaran 403

Daftar Gambar

Gambar 1. 1. Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan yang ada pada Sistem Pendidikan Nasional 3
Gambar 1. 2. Hubungan struktur pendidikan dan tenaga kerja 11

Gambar 3. 1. Competency casual flow model 34
Gambar 3.2. Kualitas Guru yang Efektif (Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon : 2002) 38
Gambar 3.3. Persyaratan pengajaran yang efektif 39
Gambar 3. 4 Hubungan antara elemen pada guru sebagai pribadi 40
Gambar 3.5. Hubungan antara perilaku murid yang diharapkan, organisasi kelas dengan manajemen kelas 41
Gambar 3.6. Hubungan antar komponen dengan organisasi pembelajaran (Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon : 2002) 43
Gambar 3.7. Hubungan antara berbagai komponen dengan strategi pembelajaran 45
Gambar 3.8. Hubungan antara pekerjaan rumah, kemajuan belajar murid dengan perhatian thd kebuutuhan dan kemampuan murid 47
Gambar 3. 9. Kompetensi profesional guru pendidikan kejuruan (Martinet, Gauthier and Raymon, 2000) 48

Gambar 4. 1. Diagram Alir Proses Penyusunan Silabus 108
Gambar 4. 2. Penjenjangan kompetensi dan kompetensi dasar 118
Gambar 4. 3. Posttest dan pretest 156
Gambar 4. 4. Posttest dan pretest kelas A dan kelas B 157
Gambar 4. 5. Lay out ruang kelas tradisional 162
Gambar 4. 6. Lay out ruang kelas elektronik 162
Gambar 4. 7. Lay out ruang kelas modern 163
Gambar 4. 8. Lay out ruang diskusi kelompok 164
Gambar 4. 9. Lay out ruang diskusi tipe Jigsaw 165
Gambar 4.10. Lay out ruang diskusi tipe fishbowl 165
Gambar 4.11. Lay out ruang laboratorium komputer 166

Gambar 4.12. Piramida daya tahan ingatan setelah 24 jam belajar 172
Gambar 4.13. Mekanisme Analisis Soal (Sumber: Puslitbang Sisjian (1996: 35)) 192
Gambar 4.14. Konsep validitas kriteria 206

Gambar 5.1. Manpower Resources Pyramid (hasil studi world Bank dan Depnaker tahun 1971-1981, diambil dari Sunaryo (2002). 217
Gambar 5.2. Persentase Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Pedesaan dan Perkotaan Indonesia, tahun 2004 219
Gambar 5. 3. Tranformasi Teknologi di Indonesia 220
Gambar 5.4. Strategi Implementasi Industri Manufactur Berbasis Kemitraan SMK-Industri 222
Gambar 5.5. Strategi Implementasi Industri Perdagangan dan Jasa Berbasis Kemitraan SMK-Industri 223
Gambar 5. 6. Konsep Kemitraan SMK-Industri 224
Gambar 5. 7. Lini Usaha Kemitraan SMK-Industri 224
Gambar 5. 8. Perkembangan TIK 236
Gambar 5. 9. Jumlah Pengunjung Internet 238
Gambar 5.10. Perkembangan jumlah pengguna internet tahun 1997-2007 239
Gambar 5.11. Framework for 21st Century Skill's (http:hrd.apec.org) 253

Gambar 6. 1. Efektifitas Guru dan Prestasi Siswa 297

Gambar 7.1. Komposisi Guru Depdiknas Berdasar Kualifikasi 309
Gambar 7.2. Kerangka Sertifikasi Kompetensi Guru (Sumber: Mukhadis, 2004) 356
Gambar 7.3. Kerangka Pengembangan Standar Kompetensi Guru 368

Gambar 8.1. Program yang Masuk dalam Kurikulum Sekolah 371
Gambar 8. 2. Diagram Alir Pengembangan Kurikulum 391
Gambar 8. 3. Langkah-langkah Penyusunan Kompetensi 392
Gambar 8. 4. Diagram Alir Penyusunan Silabus 396

Gambar 8. 5. Daya Tahan Ingatan Setelah 24 jam 404
Gambar 8. 6. Faktor-faktor yang mempengaruhi KBM 405
Gambar 8. 7. Layout Data yang Dikumpulkan pada Responsive Evaluation Sumber: Stufflebeam (1985 : 218)..... 410
Gambar 8. 8. Proses Deskripsi Data 412
Gambar 8. 9. Representasi Pengambilan Keputusan menurut Stake's..... 413

BAB I
PERSPEKTIF PENDIDIKAN KEJURUAN

Sebelum dibicarakan tentang guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di masa depan, maka terlebih dulu perlu difahami karakteristik pendidikan kejuruan (*vocational education*), sebagai tempat guru bekerja dan mengabdikan dirinya.

A. Posisi SMK dalam Sistem Pendidikan Nasional

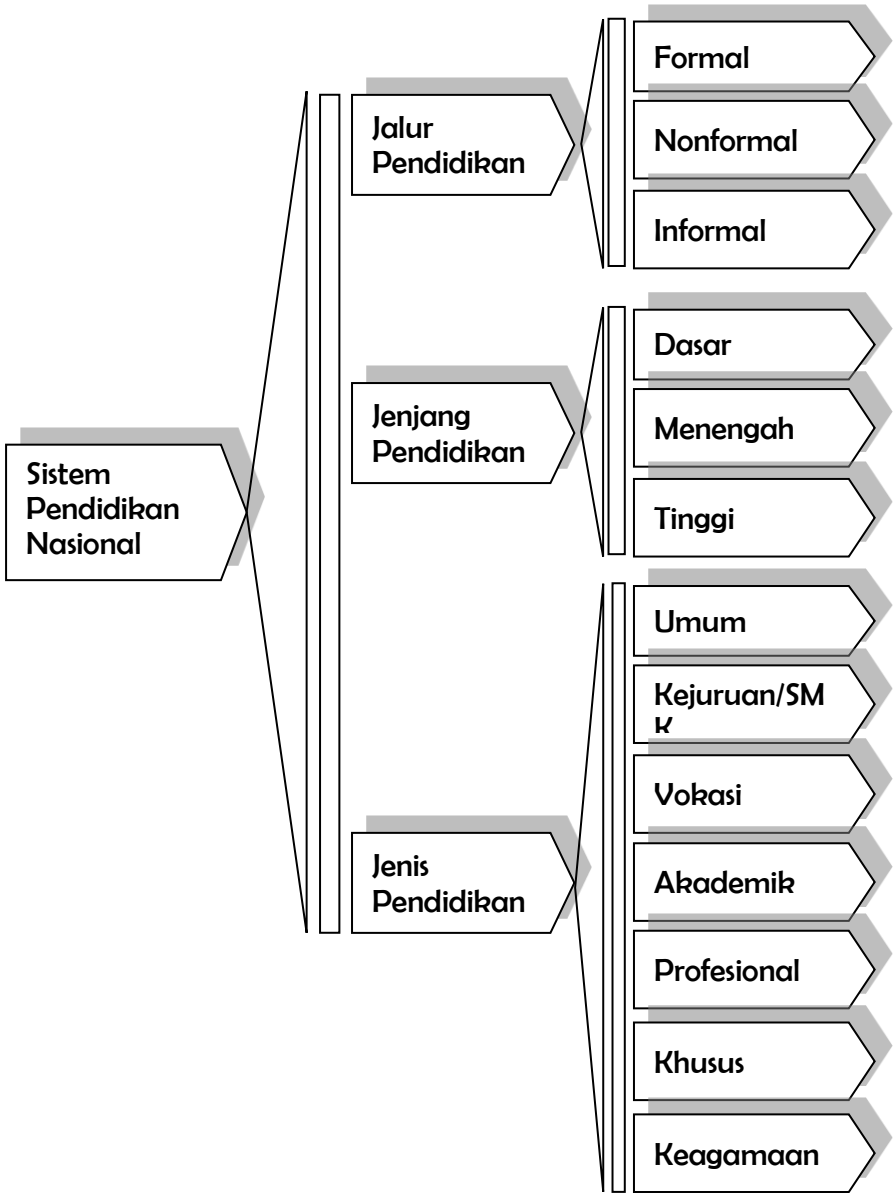
Dalam undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara". Berdasarkan pengertian tersebut dapat difahami bahwa pendidikan itu harus disadari arti pentingnya, dan direncanakan secara sistematis, agar suasana belajar dan proses pembelajaran berjalan secara optimal. Dengan terbentuknya suasana dan proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan aktif mengembangkan potensi sesuai dengan bakat dan minatnya. Dengan berkembangnya potensi peserta didik, maka mereka akan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pada pasal 3 Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa, "pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Pendidikan di Indonesia diselenggarakan melalui jalur, jenjang dan jenis pendidikan. Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui perserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Terdapat tiga jalur pendidikan yaitu, jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilakskanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang akan dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Selanjutnya jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan dan suatu satuan pendidikan. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Jenis pendidikan meliputi, pendidikan umum, kejuruan, vokasi, professional, akademik, keagamaan dan khsusus.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), termasuk pada jalur pendidikan formal, jenjang pendidikan menengah dan jenis pendidikan kejuruan. Dalam jalur pendidikan formal posisi SMK dalam sistem pendidikan nasional ditunjukkan pada gambar 1.1.



Gambar 1. 1. Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan yang ada pada Sistem Pendidikan Nasional

B. Pengertian Pendidikan Kejuruan

Di negara-negara berkembang pada umumnya menyelenggarakan dua jenis pendidikan utama yaitu pendidikan umum (*general education*) dan pendidikan kejuruan (*vocational education*). Seperti dinyatakan oleh Jandhyala B G Tilak (2002), dalam *The Handbook on Educational Research in the Asia Pacific Region"* sebagai berikut. "*General or vocational education? This is a "tough choice" in many developing countries. In the human capital framework, general education creates 'general human capital' and vocational and technical education 'specific human capital' Vocational education has an advantage, imbibing specific job-relevant skills, that can make the worker more readily suitable for a given job and would make him/her thus more productive"*

Pendidikan umum atau pendidikan kejuruan. Hal ini merupakan pilihan di beberapa negara berkembang. Dalam pemikiran sumber daya manusia/modal manusia, pendidikan umum akan menghasilkan sumber daya manusia yang masih bersifat umum dan pendidikan kejuruan atau pendidikan teknik akan menghasilkan sumber daya manusia yang spesifik. Pendidikan kejuruan memiliki beberapa keuntungan karena dapat menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan relevan, siap kerja dan produktif.

Dalam hal pendidikan kejuruan Prosser and Quigley (1950) sebagai bapak pendidikan kejuruan (*vocationa education*) menyatakan "*vocational education is essentially a matter of establishing certain habits through repetitive training both in thinking and in doing, it is primarily concerned with what these habits shall be and how they shall be taught. When consider the matter a little further we find there are general group of habits requires 1. Habits giving adaption to working environment 2. Process habits 3. Thinking habit*". Esensi dari pendidikan kejuruan adalah mengajarkan kebiasaan berfikir dan bekerja melalui pelatihan yang berulang-ulang. Terdapat tiga kebiasaan yang harus diajarkan yaitu: 1. Kebiasaan beradaptasi dengan lingkungan kerja; 2. Kebiasaan dalam proses pelaksanaan kerja dan 3. Kebiasaan berfikir (dalam pekarjaan).

Wenrich and Galloway (1988) mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan sama dengan pendidikan teknik dan sama

dengan pendidikan okupasi. *The term vocational education, technical education, occupational education are used interchangeably. These terms may have different connotations for some readers. However, all three terms refer to education for work*. Istilah pendidikan kejuruan, pendidikan teknik, dan pendidikan okupasi digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut mempunyai konotasi yang berbeda-beda bagi pembaca, namun ke tiga istilah tersebut merupakan pendidikan untuk bekerja.

Wenrich and Galloway (1988) lebih jauh mengemukakan bahwa "*Vocational education might be defined as specialized education that prepares the leaner for entrance into a particular occupation or family occupation or to upgrade employed workers".* Pendidikan Kejuruan dapat diartikan sebagai pendidikan yang special yang berfungsi menyiaapkan peserta didik untuk memasuki pekerjaan tertentu, atau pekerjaan keluarga atau untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja.

Calhoun; 1982 menyatakan bahwa "*Vocational education as organized educational programs which are directly related to The preparation of individuals for paid or unpaid employement, or for additional preparation for a career requiry other than a baccalaureate of advanced degree*" Pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan yang menyiapkan individu peserta didik menjadi tenaga kerja yang profesional, juga siap untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan kejuruan memiliki arti yang luas, dan bukan sekedar Sekolah Menengah Kejuruan seperti di Indonesia. Lebih lanjut Wenrich and Galloway (1988) menyatakan:

> *A large university with its many professional school-medicine, dentistry, law, engineering, social work, public health, and education-could appropriately be call a vocational school. Series terms, then, is used to denote specialized education aimed at preparation for employment - vocational education, technical education, and professional education. (* Wenrich and Galloway 1988)

Universitas yang luas yang memiliki berbagai program pendidkan professional, seperti fakultas kedokteran, kedokteran gigi, hukum,

teknik, pekerja sosial, kesehatan masyarakat, dan pendidikan, dapat dinyatakan sebagai sekolah kejuruan. Pendidikamn tersebut dikonotasikan sebagai pendidikan vocational yang berfngsi menyiapkan tenaga kerja. Pendidikan ini sering dinamakan pendidikan kejuruan atau vokasi, pendidikan teknik dan pendidikan professional.

Clarke & Winch (2007:9) mendefinisikan " *vocational education is confined to preparing young people and adults for working life, a process often regarded as of a rather technical and practical nature"*. Yang maknanya Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang menyiapkan anak-anak muda orang dewasa untuk memasuki lapangan kerja, pendidikan kejuruan adalah suatu proses dalam pembelajarannya berkaitan dengan masalah teknik dan praktik.

Henry dan Thompson dalam Berg (2002: 45) mendeskripsikan tentang pendidikan kejuruan sebagai berikut:

> *Vocational education is "learning how to work", vocational education has been an effort to improve technical competence and to raise an individual's position in society through mastering his environment with technology. Additionally, vocational education is geared to the needs of the job market and thus is often seen as contributing to national economic strength*

Pendidikan kejuruan itu identik dengan belajar "bagaimana untuk bekerja", pendidikan kejuruan berupaya bagaimana untuk meningkatkan kompetensi teknik dan posisi seseorang di lingkungannya melalui penguasaan teknologi dan pendidikan kejuruan berkaitan erat dengan kebutuhan pasar kerja. oleh karena itu sering dipandang sebagai sesuatu yang memberikan kontribusi yang kuat terhadap ekonomi nasional.

Pavlova (2009: 45) mendeskripsikan pendapat Sanders dan Stevenson tentang pendidikan kejuruan sebagai berikut:

> *.....conceptualisations of vocational education are related to skill in using tools and machines (Sanders, 2001),Steven (2003) vocational education is identified a number of dichotomies in these underlying assumptions. These include general knowledge versus specific knowledge; theoretical knowledge versus practical/functional*

knowledge; conceptual understanding versus proficiency in skills; creative abilities versus reproductive abilities;ratio intellectual skills versus physical skills; preparation for life versus preparation for work.

Pendapat di atas memiliki makna bahwa pendidikan kejuruan berkaitan erat dengan keterampilan menggunakan alat atau mesin, pendidikan kejuruan diidentifikasikan pada asumsi dikotomi yaitu pengetahuan umum lawan pengetahuan khusus; pengetahuan teori lawan praktik; pemahaman konsep lawan pemilikan keterampilan; kemampuan kreatif lawan kemampuan reproduktif, keterampilan intelektual lawan kemampuan fisik; persiapan untuk kehidupan lawan persiapan untuk bekerja.

Menurut pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi tenaga kerja dan mandiri dalam bidang tertentu, juga harus berdasarkan tiga filosofi sentral, yaitu; (1) realitas kompetensi yang diajarkan di pendidikan kejuruan sama dengan dunia Usaha dan Industri, (2) kebenaran pendidikan kejuruan yang ada di sekolah sama dengan di dunia usaha dan industri, (3) nilai pendidikan kejuruan yang ada di sekolah sama dengan di dunia usaha dan industri. Pendidikan kejuruan juga harus memberikan pengalaman bekerja efektif dan efesien, memiliki pengetahuan dan ketrampilan psikomotorik dan selalu mengikuti perkembangan teknologi dunia, melakukan berkembang, menjaga pengetahuan dan ketrampilan dari diri sendiri agar selalu sesuai dengan yang ada di dunia kerja (Budiyono, 2012)

Di Indonesia, antara pendidikan kejuruan, vokasi dan professional dibedakan. Berdasarkan Undang-undang no 20 tahun 2003 dijelaskan sebagai berikut.

a. **PENDIDIKAN KEJURUAN**: merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu
b. **PENDIDIKAN VOKASI** : merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki

pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana

c. **PENDIDIKAN PROFESI**: merupakan pendidikan tinggi yang setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus

C. Pendidikan Kejuruan dalam Pembangunan Bangsa

Telah menjadi keyakinan semua bangsa di dunia, bahwa pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam kemajuan bangsa. George Bush (dalam Suyanto 2000 : 9) seorang mantan presiden negara paling maju di dunia, masih tetap mengakui bahwa investasi dalam pendidikan merupakan hal yang penting dalam kemajuan bangsa. *"As a nation, we now invest more in education than in defense"*

Oleh sebab itu, di era global seperti saat ini, manakala suatu pemerintahan tidak mempedulikan pembangunan sektor pendidikan secara serius dan berkelanjutan, mudah diprediksi bahwa pemerintahan negara itu dalam jangka panjang justru akan menjebak mayoritas rakyatnya memasuki dunia keterbelakangan dalam berbagai aspek kehidupan (Suyanto, 2000 : 3).

Unesco (2009) menyatakan bahwa "*Education is critical for achieving environmental and ethical awareness, values and attitudes and behavior consistent with sustainable development and for effective public participation in decision-making. Both formal and non-formal education are indispensable to sustainable developmen*t" Pendidikan merupakan wahana untuk membangun lingkungan dan kesadaran etika, nilai, sikap dan perilaku yang konsisten untuk pembangunan berkelanjutan, dan merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembuatan keputusan. Baik pendidikan formal maupun nonformal dapat berperan dalam pembangunan berkelanjutan.

Jandhyala B G Tilak (2002) dalam buku yang berjudul Vocational Education And Training In Asia, menyatakan bahwa

1. *Modern technology requires fewer highly qualified middle and lower level skilled personnel. Vocational education can*

produce exactly this kind of manpower. Teknologi yang modern membutuhkan tenaga kerja tingkat bawah dan menengah yang berkualitas dan terampil. Pendidikan kejuruan merupakan institusi pendidikan yang pasti dapat memproduksi tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut

2. *Vocational and technical secondary education can establish a closer relationship between school and work*. Pendidikan kejuruan dan teknik tingkat menengah dapat menghubungkan antara sekolah dan dunia kerja. (dengan demikian masyarakat yang akan bekerja harus mengikuti pembelajaran pada pendidikan kejuruan, dan dunia kerja yang membutuhkan tenaga kerja bisa lewat pendidikan kejuruan)
3. *Vocational education is considered helpful in developing what can be termed as 'skill-culture' and attitude towards manual work.* Pendidikan kejuruan membantu pembentukan budaya terampil dan membentuk sikap kerja dalam pekerjaan yang manual.

Urgensi pendidikan kejuruan dapat dikaji dari fungsinya. Djojonegoro (dalam Sudira, 2009) menjelaskan pendidikan kejuruan memiliki multi-fungsi yang kalau dilaksanakan dengan baik akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Fungsi-fungsi itu meliputi: (1) sosialisasi yaitu, transmisi dan konkritisasi nilai-nilai ekonomi, solidaritas, religi, seni, dan jasa; (2) kontrol sosial yaitu, kontrol perilaku dengan norma-norma kerjasama, keteraturan, kebersihan, kedisiplinan, kejujuran, keterbukaan; (3) seleksi dan alokasi yaitu, mempersiapkan, memilih, dan menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja; (4) asimilasi dan konservasi budaya yaitu, absorbsi antar budaya masyarakat serta pemeliharaan budaya lokal; (5) mempromosikan perubahan demi perbaikan. Pendidikan kejuruan tidak sekedar mendidik dan melatih keterampilan yang ada, tetapi juga harus berfungsi sebagai pendorong perubahan. Pendidikan kejuruan berfungsi sebagai proses akulturasi atau penyesuaian diri dengan perubahan dan enkulturasi atau pembawa perubahan bagi masyarakat. Karenanya pendidikan kejuruan tidak hanya adaptif tetapi juga harus antisipatif.

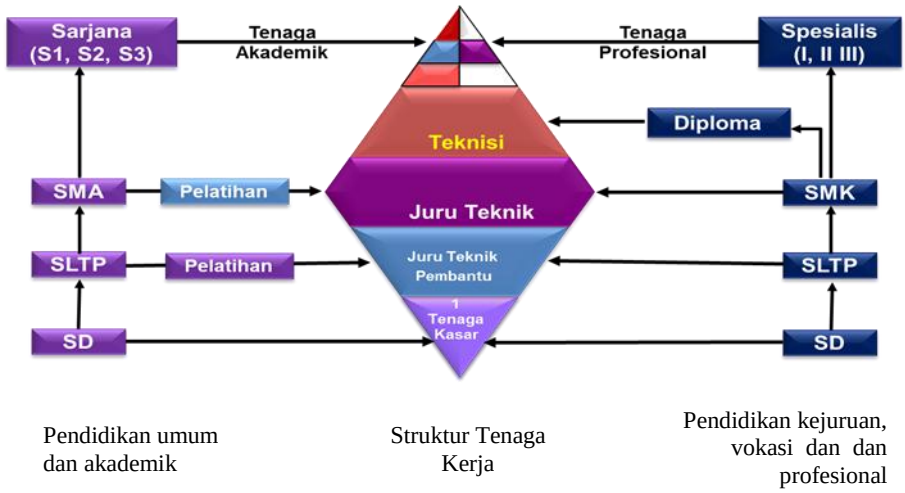
Selain didasarkan kepada fungsinya, urgensi pendidikan kejuruan dapat dikaji dari manfaatnya. Pendidikan kejuruan

menurut Sudira (2009) memiliki tiga manfaat utama yaitu: (1) bagi peserta didik sebagai peningkatan kualitas diri, peningkatan peluang mendapatkan pekerjaan, peningkatan peluang berwirausaha, peningkatan penghasilan, penyiapan bekal pendidikan lebih lanjut, penyiapan diri bermasyarakat, berbangsa, bernegara, penyesuaian diri terhadap perubahan dan lingkungan; (2) bagi dunia kerja dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas tinggi, meringankan biaya usaha, membantu memajukan dan mengembangkan usaha; (3) bagi masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan produktivitas nasional, meningkatkan penghasilan negara, dan mengurangi pengangguran.

Pendidikan kejuruan telah terbukti mempunyai peran yang besar dalam pembangunan Industri, seperti di Jerman. Dalam hal ini Gatot Hari Priyowiryanto, (dalam Kompas, 20 April 2002) menyatakan "Jerman menjadi negara industri yang tangguh karena didukung tenaga terampil lulusan sekolah kejuruan. Sekitar 80% sekolah menengah di Jerman adalah sekolah kejuruan, 20% sisanya adalah sekolah umum**"**

D. Hubungan Struktur Pendidikan dan Tenaga Kerja

Salah satu pendekatan dalam perencanaan pendidikan adalah, pendekatan kebutuhan tenaga kerja (*man power planing*). Dalam pendekatan ini, pendidikan pada setiap jenjang direncanakan dan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Karena profil pekerjaan di dunia kerja dan dunia industry bervariasi dan berstrata, maka pendidikan yang disiapkan juga harus mengikuti profil pekerjaan tersebut. Berbagai jenis dan jenjang pendidikan disiapkan agar lulusannya dapat memasuki dunia kerja sesuai dengan jenis dan jenjangnya. Hubungan antar struktur/jenjang pendidikan dengan struktur tenaga kerja ditunjukkan pada gambar 1.2 berikut.



Gambar 1. 2. Hubungan struktur pendidikan dan tenaga kerja

Berdasarkan gambar 1.2 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Dengan berkembangnya teknologi yang dimanfaatkan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan di dunia kerja dan dunia industry, maka struktur tenaga kerja berubah dari piramida (segitga) menjadi belah ketupat. Pada struktur tenaga kerja yang berbentuk piramida, jumlah tenaga kerja yang terbanyak adalah lulusan SD, berangsur-angsur jumlahnya semakin sedikit pada lulusan SMP, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi. Sedangkan struktur tenaga kerja yang berbentuk primamida, jumlah tenaga kerja yang terbanyak adalah lulusan SMK, dan berangsur angsur semakin sedikit untuk lulusan Diploma dan SMK, lulusan perguruan tinggi dan lulusan SD. Lulusan SD menjadi tenaga kasar, lulusan SMP menjadi tenaga kerja semi skill/juuru teknik pembantu, lulusan SMK/SMA menjadi tenaga Juru Teknik, lulusan Diploma menjadi Teknisi dan lulusan Perguruan Tinggi spesialis I, II dan III menjadi tenaga Professional.

Berdasarkan gambar 1.2 tersebut juga dapat diketahui bahwa, lulusan SMP dan SMA yang mau masuk ke dunia kerja, perlu diberi pelatihan terlebih dulu, sedangkan lulusan SMK, Diplola/Politeknik dan Spesialis yang akan memasuki dunia kerja tidak perlu dilatih, karena pendidikan tersebut harus sudah menghasilkan lulusan yang siap pakai (*ready for use*).

Seperti telah dikemukakan, dengan berkembangnya ilmu dan teknologi, terjadi perubahan dalam profil pekerjaan, di mana sebelum ada teknologi yang mutakhir pekerjaan lebih banyak dikerjakan dengan tenaga fisik manusia (otot), dan sekarang lebih banyak dikerjakan dengan otak/fikiran. Hasil penelitian Sugiyono (1990), menyatakan bahwa profil tenaga kerja di industri permesinan modern sudah berubah dari kemampuan mengoperasionalkan mesin secara manual, menjadi kemampuan membuat perintah kerja pada mesin. Dengan demikian profil tenaga kerja utama saat ini adalah kemampuan membuat perintah pada mesin. Untuk memiliki kemampuan membuat perintah pada mesin, maka kompetensi tenaga kerja harus tahu program dan bahasa mesin.

E. SMK di Indonesia

Sesuai dengan konsep vocational education, pendidikan vocational itu sebenarnya berapa pada jenjang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dari program diploma sampai dengan spesialis. Namun di Indonesia pendidikan kejuruan ada pada jenjnag pendidikan menengah yang dinamakan SMK. Jenis-jenis pendidikan kejuruan disusun dalam spectrum pendidikan kejuruan. Spektrum pendidikan kejuruan dituangkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar Dan MenengahNomor : 251/C/kep/mn/2008 Tanggal : 22 Agustus 2008. Spektrum keahlian pendidikan menengah kejuruan, ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut.

TABEL 1. 1 SPEKTRUM KEAHLIAN PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN (SMK)

No	BIDANG STUDI KEAHLIAN	PROGRAM STUDI KEAHLIAN	KOMPETISI KEAHLIAN
1	TEKNOLOGI DAN REKAYASA	1Teknik Bangunan	1. Teknik Kontruksi Baja
			2. Teknik Kontruksi Kayu
			3. Teknik Kontruksi Batu dan Beton
			4. Teknik Gambar Bangunan
			5. Teknik Furnitur
		2. Teknik Plambing dan Sanitasi	1. Teknik Plambing dan Sanitasi
		3. Teknik Survei dan Pemetaan	1. Teknik Survei dan Pemetaan
		4.Teknik Ketenagalistrikan	1. Teknik Pembangkit Tnaga Listrik
			2. Teknik Distribusi Tenaga Listrik
			3. Teknik Transmisi Tenaga Listrik
			4. Teknik Instalasi Tenaga Listrik
			5. Teknik Otomasi Industri
		5. Teknik Pendinginan & Tata Udara	1. Teknik Pendinginan & Tata Udara
		6. Teknik Mesin	1. Teknik Pemesinan
			2. Teknik Pengelasan
			3. Teknik Fabrikasi Logam
			4. Teknik Pengecoran Logam
			5. Teknik Gambar Mesin
			6. Teknik Pemeliharaan Mekanik Industri
		7. Teknik Otomotif	1. Teknik Kendaraan Ringan
			2. Teknik Sepeda Motor
			3. Teknik Perbaikan Body Otomotif
			4. Teknik Alat Berat
			5. Teknik Ototronik
		8.Teknologi Pesawat Udara	1. Air Frame dan Power Plant
			2. Pemesinan Pesawat Udara
			3. Kontruksi Badan Pesawat Udara
			4. Kontruksi Rangka Pesawat Udara
			5. Kelistrikan Pesawat Udara
			6. Elektronika Pesawat Udara
			7. Pemeliharaan dan Perbaikan Instrumen Elektronika Pesawat Udara

No	BIDANG STUDI KEAHLIAN	PROGRAM STUDI KEAHLIAN	KOMPETISI KEAHLIAN
	TEKNOLOGI DAN REKAYASA	9.Teknik Perkapalan	1. Teknik Kontruksi Kapal Baja
			2. Teknik Kontruksi Kapal Kayu
			3. Teknik Kontruksi Kapal Fiberglas
			.4. Teknik Instalasi Pemesinan Kapal
			5. Teknik Pengelasan Kapal
			6. Kelistrikan Kapal
			7. Teknik Gambar Rancang Bangun Kapal
			8. Interior Kapal
		10.Teknologi Tekstil	1. Teknik Pemintalan Serat Buatan
			2. Teknik Pembuatan Benang
			3. Teknik Pembuatan Kain
			4. Teknik Penyempurnaan Tekstil
			5. Garmen
		11. Teknik Grafika	1. Persiapan Grafika
			2. Produksi Grafika
		12.Geologi Pertambangan	1. Geologi Pertambangan
		13.Instrumentasi Industri	1. Teknik Instrumentasi Gelas
			2. Teknik Instrumentasi Logam
			3. Kontrol Proses
			4. Kontrol Mekanik
		1.14. Teknik Kimia	1. Kimia Analisis
			2. Kimia Industri
		1.15. Pelayaran	1. Nautika Kapal Penangkap Ikan
			2. Teknika Kapal Penangkap Ikan
			3. Nautika Kapal Niaga
			4. Teknika Kapal Niaga
		16. Teknik Industri	1. Teknik & Manajemen Produksi
			2. Teknik & Manajmn Pergudangan
			3. Teknik & Manajmn Transportasi
		17.Teknik Perminyakan	1. Teknik Produksi Perminyakan
			2. Teknik Pemboran Minyak
			3. Teknik Pengolh Minyak, Gas dan Petro Kimia
		18.Teknik Elektronika	1. Teknik Audio-Video
			2. Teknik Elektronika Industri
			3. Teknik Mekatronika

No	BIDANG STUDI KEAHLIAN	PROGRAM STUDI KEAHLIAN	KOMPETISI KEAHLIAN
2	TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	1.Teknik Telekomunikasi	1. Teknik Transmisi Telekomunikasi
			1. Teknik Suitsing
			1. Teknik Jaringan Akses
		2. Teknik Komputer dan Informatika	1. Rekayasa Perangkat Lunak
			2. Teknik Komputer dan Jaringan
			3. Multi Media
			4. Animasi
		3.Teknik *Broadcasting*	1. Teknik Produksi dan Penyiaran Program Pertelevisian
			.2. Teknik Produksi dan Penyiaran Program Radio
3	KESEHATAN	1. Kesehatan	1. Keperawatan
			2. Keperawatan Gigi
			3. Analis Kesehatan
			4. Farmasi
			.5. Farmasi Industri
		2. Perawatan Sosial	1. Perawatan Sosial
4	SENI, KERAJINAN DAN PARIWISATA	1. Seni Rupa	1. Seni Lukis
			2. Seni Patung
			3. Desain Komunikasi Visual
			4. Desain Produk Interior & Landscaping
		2. Desain dan Produksi Kria	1. Desain dan Produksi Kria Tekstil
			2. Desain dan Produksi Kria Kulit
			3. Desain dan Produksi Kria Keramik
			4. Desain dan Produksi Kria Logam
			5. Desain dan Produksi Kria Kayu
		3. Seni Pertunjukan	1. Seni Musik Klasik
			2. Seni Musik Non Klasik
			3. Seni Tari
			4. Seni Karawitan
			5. Seni Pedalangan
			6. Seni Teater
		4. Pariwisata	1. Usaha Perjalanan Wisata
			2. Akomodasi Perhotelan
		5. Tata Boga	1. Jasa Boga
			2. Patiseri
		6. Tata Kecantikan	1. Kecantikan Kulit
			2. Kecantikan Rambut
		7. Tata Busana	1. Busana Butik

No	BIDANG STUDI KEAHLIAN	PROGRAM STUDI KEAHLIAN	KOMPETISI KEAHLIAN
5	AGRIBISNIS DAN AGRO TEKNOLOGI	1. Agribisnis Produksi Tanaman	1. Agribisnis Tanaman Pangan Hortikultura
			2. Agribisnis Tanaman Perkebunan
			3. Agribisnia Pembibitan dan Kultur Jaringan Tanaman.
		2. Agribisnis Produksi Ternak	1. Agribisnis Ternak Ruminansia
			2. Agribisnis Ternak Unggas
			3. Agribisnis Aneka Ternak
			4. Perawatan Kesehatan Ternak
		3.Agribisnis Produksi Sumberdaya Perairan	1. Agribisnis Perikanan
			2. Agribisnis Rumput Laut
		4.Mekanisasi Pertanian	1. Mekanisasi Pertanian
		5. Agribisnis Hasil Pertanian	1. Tek. Pengolahan Hasil Pertanian
			2. Pengawasan Mutu
		6.Penyuluhan Pertanian	1. Penyuluhan Pertanian
		7. Kehutanan	1. Kehutanan (4 tahun)
6	BISNIS DAN MANAJEMEN	1. Administrasi	1. Administrasi Perkantoran
		2. Keuangan	1. Akuntasi
			2. Perbankan
		3. Tata Niaga	1. Pemasaran

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, terlihat bahwa Jumlah bidang studi keahlian di SMK ada 6, jumlah program studi keahlian ada 40 dan jumlah kompetensi keahlian ada 121. Dengan jumlah kompetensi keahlian sebanyak 121, diharapkan lulusan SMK relevan dengan kebutuhan di dunia kerja dan dunia industri.

F. Dalil Pendidikan Kejuruan

Prosser A. Charles and Quigley Thos (1950) yang merupakan bapak Pendidikan Kejuruan (Vocational Education), memberikan 16 dalil atau prinsip dasar pendidikan kejuruan. Pendidikan Kejuruan akan berhasil bila memenuhi 16 prinsip dasar/dalil tersebut. Prinsip-prinsip dasar pendidikan kejuruan adalah sebagai berikut.

1. *Vocational education will be efficient in proportion as the environment in which the leaner is trained is a replica of the*

environment in which he must subsequently work. Pendidikan kejuruan akan efisien apabila disediakan lingkungan belajar yang sesuai dengan masalah yang sama atau merupakan replika/tiruan thd lingkungan di mana mereka natinya bekerja

2. *Effective vocational training can only be given where the training jobs are carried on in the same way which the same operation, the same tool and the same machines in the occupational itself*. Latihan kejuruan dapat diberikan secara efektif hanya jika latihan dilaksanakan dengan cara yang sama, operasi sama, peralatan sama dengan macam kerja yang akan dialksanakan kelak

3. *Vocational education will be effective in proportion as it trains the individual directly and specifically in the thinking habits and the manipulative habits required in the occupation itself*. Pendidikan kejuruan akan efektif apabila individu dilatih secara langsung dan spesifik untuk membiasakan cara bekerja dan berfikir secara teratur

4. *Vocational education will be effective in proportion as it enables each individual to capitalize his interests, aptitudes and intrinsic intelligence to the highest possible degree*. Pendidikan akan efektif jika membantu individu untuk mencapai cita-cita, kemampuan, dan keinginan yang lebih tinggi

5. *That effective vocational education for any profession, calling, trade, occupation or job can only be given to the selected group of individuals who need it, want it and are able to profit by it*. Pendidikan kejuruan untuk satu jenis keahlian, posisi, dan ketrampilan akan efektif hanya jika diberikan pada klompok individu yg merasa memerlukan, menginginkan dan mendaptkan keuntungan dri padanya

6. *Vocational education will be effective in proportion as the specific training experience for forming right habits of doing and thinking are repeated to the point that the habits developed are those of the finished skill necessary for gainful employment*. Penataran kejuruan akan efektif bila pengalaman penataran yang dilakukan akan melatih membiasakan bekerja dan berfikir secara teratur, shg mrpkn sarana yg betul2 diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja

7. *That vocational education will be effective in proportion as the instructor has successful experience in the application of skill and knowledge to the operation and processes he undertakes to teach*. Pendidikan kejuruan yang efektif apabila instruktur telah mempunyai pengalaman yang berhasil di dalam menerapkan ketrampilan dan pengetahuan mengenai operasi dan proses

8. *For every occupation there is a minimum of productive ability which an individual must possess in order to secure or retain employment in that occupation. If vocational education is not carried to that point with that individual, it is neither personally nor socially effective*. Untuk setiap jenis pekerjaan, indidividu minimum harus memiliki kemampuan berproduksi agar bisa mempertahankan diri sbg karyawan pd pekerjaan tsb

9. *Vocational education must recognize condition as they are and must train individuals to meet more efficient ways of conducting the occupation may be known and that better working condition are highly desirable*. Pendidikan kejuruan harus memahami posisinya di masyarakat, melatih individu untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja dan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik

10. *The effective establishment of process habits in any leaner will be secured proportion as the training is given on actual jobs and not on exercises or pseudo jobs*. Kebiasaan kerja akan terjadi, apabila pendidikan kejuruan memberi pelatihan dengan pekerjaan yang nyata, dan bukan sekedar pekerjaan untuk latihan atau pekerjaan yang bersifat tiruan.

11. *The only reliable source of content for specific training in an occupation is in the experience of master of that occupation*. Hanya dengan memberi pelatihan yang bersumber dari dunia kerja yang konsisten, meraka akan memiliki pengalaman tuntas dalam pekerjaan

12. *For every occupation there is a body of content which is peculiar to that occupation and which practically has no functioning value in any other occupation*. Untuk setiap jenis pekerjaan, terdapat saytu batang tubuh isi, satu materi yang sangat tepat untuk satu jenis pekerjaan, belum tentu cocok untuk pekerjaan yg lain

13. *Vocational education will render efficient social service in proportion as it needs the specific training needs of any group at the time that they need it and in such a way that they can most effectively profit by the instruction*. Pendidikan kejuruan akan menuju pada pelayanan sosial yang efisien apabila diselenggarakan dan diberikan pada manusia yang pada saat itu memerlukan dan mareka mendapat keuntunga dari program tersebut.
14. *Vocational education will be socially efficient in proportion as in its methods of instruction and its personal relation with learner it take into consideration the particular characteristic of any particular group which it serves*. Pendidikan kejuruan secara sosial akan efisien apabia metode pembelajaran memperhatikan kepribadian siswa dan karakteristik kelompok yang dilayani
15. *The administration of vocational education will be efficient in proportion as its is elastic and fluid rather than rigid and standardized*. Administrasi dalam pendisikan kejuruan akan efisien bila dilaksanakan dengan fleksibel, dinamis dan tidak kaku
16. *While every reasonable effort should be made to reduce per capita cost , there is a minimum below which effective vocational education cannot be given, and if the course does not permit of this minimum of per capita cost, vocational education shoul not be attempted*. Walaupun setiap usaha perlu dilaksanakan sehemat mungkin, pembiayaan pendidkan kejuruan yg kurang dari batas minimum tidak bisa dilaksanakan secara efektif, dan jika pengajaran tidak bisa menjangkau biaya minimumnya, sebaiknya pendidikan kejuruan tidak perlu dilaksanakan.

BAB II
PEMBELAJARAN PADA PENDIDIKAN KEJURUAN

Pada saat ini kita hidup di era ekonomi berbasis pengetahuan *(knowledge-based economy)*, yang dihadapkan dengan perubahan struktur industri, masyarakat, diversifikasi nilai-nilai sosial, munculnya pendekatan pembelajaran multistrategi, pergeseran dalam pendekatan pembelajaran, dan penghargaan sosial untuk kecepatan dan nilai-nilai, sehingga siswa tidak hanya mengandalkan apa yang telah mereka pelajari dari sekolah. Oleh karena itu menurut Rau et al. (2006), pendidikan di era seperti sekarang adalah bagaimana mengembangkan kemampuan siswa dalam "learning how to learn" dan "relearning" serta membawa kemampuan belajar seumur hidup peserta didik untuk menjadi isu penting dalam pendidikan kejuruan.

Lebih lanjut Rau et al. (2006) memberikan penjelasan bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, kurikulum yang ideal untuk pendidikan kejuruan harus memiliki fitur berikut dan didukung langkah-langkah: (1) struktur kurikulum yang fleksibel, (2) bahan ajar yang menarik, (3) pendekatan pengajaran yang beragam, (4) menggunakan mekanisme penilaian berbasis kompetensi, dan (5) akses yang mudah untuk mengikuti program pelatihan guru lanjutan. Di samping itu proses belajar mengajar hendaklah dilakukan dengan menitikberatkan pada: (1) fleksibilitas, (2) kemampuan beradaptasi, dan (3) pencapaian kompetensi peserta didik.

Proses pembelajaran di pendidikan kejuruan juga harus dilakukan dengan mengedepankan aspek penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT). Kita tahu bahwa di abad ke 21 ini, manusia mampu bergerak tanpa dibatasi oleh wilayah teritori suatu negara, di mana pengetahuan mampu ditransformasikan secara cepat, sehingga siapapun yang mampu menguasai informasi akan menjadi pemenang (Hsiung, 2000). Hal ini menuntut penyesuaian yang cepat pada budaya *(school culture)* belajar dunia

pendidikan kita untuk berubah, termasuk pendidikan kejuruan di Indonesia harus berubah.

Proses pembelajaran pada pendidikan kejuruan sejatinya harus diarahkan pada pemberian pengalaman belajar *(learning experience)* yang bermakna, sehingga dihasilkan lulusan yang kompeten dan tidak sekedar berkutat pada seberapa tinggi pendapatan yang diperoleh setelah peserta didik lulus atau permasalahan ketenagakerjaan yang akan muncul setelah mereka lulus dari sekolah.

Menurut *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop, 2011)*, pada penelitian mereka yang berjudul *"Vocational education and training is good for you: The social benefits of VET for individuals",* pengalaman belajar peserta didik yang diperoleh dari sekolah merupakan suatu aspek yang penting dengan pertimbangan:

1. adanya perubahan langsung dan cepat sebagai hasil dari pengalaman belajar peserta didik. Setiap Individu yang terlibat dalam belajar dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan, serta mampu meningkatkan kapasitas peserta didik yang pada prinsipnya memungkinkan proses pengambilan keputusan yang lebih efisien untuk berbagai aspek kehidupan mereka termasuk kesehatan, keluarga, keterlibatan dalam masyarakat dan partisipasi sosial.
2. pada konteks pembelajaran, peserta didik dalam lembaga pendidikan kejuruan dapat membentuk kelompok sosial baru, memodifikasi jaringan sosial sebelumnya, dan membentuk hubungan dengan guru atau instruktur (tutor). Jaringan ini dapat meningkatkan ikatan antar individu peserta didik dan menjembatani terbentuknya sosial kapital.
3. pengalaman belajar yang positif dapat dijadikan potensi untuk mengatasi kesenjangan struktur sosial. Struktur mengacu pada faktor-faktor seperti sosial, etnis, jender, dan agama yang mempengaruhi *opportunities* setiap individu.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman belajar yang diperoleh dari pendidikan kejuruan perlu diarahkan pada pengembangan kapasitas individu untuk menemukan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta mampu meningkatkan kebiasaan pengarahan

diri sendiri *(self directing)* peserta didik, sekaligus potensi untuk menghasilkan manfaat non-ekonomi.

Menurut Cedefop (2011), pembelajaran pada pendidikan kejuruan (VET) yang terbukti memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik setelah mereka kembali ke masyarakat adalah pembelajaran yang terkait dengan:

1. isi pembelajaran *(content of learning);*
2. dampak pada keterampilan dan kompetensi peserta didik *(impact on skills and competences);*
3. hubungan dengan individu lain *(relationships with other individuals);*
4. pengakuan atas prestasi *(recognition of achievement);*
5. potensi untuk kemajuan pendidikan *(potential for educational progression);*
6. potensi untuk sukses di pasar tenaga kerja *(potential for success in the labour market).*

Fitur-fitur tersebut sebetulnya tidaklah terpisah antara satu dengan yang lain. Seperti fitur isi pembelajaran, tentu sangat terkait dengan pencapaian keterampilan dan kompetensi yang dicapai oleh peserta didik, demikian juga keterampilan dan kompetensi yang dicapai senantiasa melibatkan individu lain dalam satu satuan pembelajaran. Di dalam pembelajaran pendidikan kejuruan, situasi dan kondisi pembelajaran khususnya pembelajaran praktik, seharusnya dilakukan dengan metode, strategi, teknik yang mirip dengan dunia kerja sesungguhnya. Antar individu peserta didik dilatih untuk bekerja sama dalam satu tim yang kuat dalam rangka mewujudkan suatu bentuk pekerjaan/produk tertentu sebagai pencapaian akhir suatu pembelajaran praktik.

Apa yang dirumuskan oleh Cedefop tersebut oleh Kelly dan Price (2009), pernah melakukan penelitian pada pendidikan kejuruan (VET) di Amerika Serikat. Beberapa hasil penelitian Kelly dan Price antara lain adalah: (1) VET adalah sebuah pilihan, sehingga meningkatkan keterlibatan antara sekolah dengan aktivitas dunia kerja dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan individu; (2) VET adalah jalur karier, sehingga hal ini terkait dengan kesempatan kerja di masa depan; (3) VET mengandung unsur pembelajaran eksperimental di kelas, yang

meningkatkan aktivitas pembelajaran secara kelompok, negosiasi dan keterampilan kepemimpinan; (4) VET didasarkan pada penilaian kinerja multidimensi, yang memungkinkan beberapa siswa, yang tidak mampu secara akademis, menerima penilaian yang lebih tinggi keterampilan kejuruan mereka, hubungan antara guru dan murid adalah hubungan mentoring.

A. Isi pembelajaran

Tantangan yang harus dihadapi oleh pendidikan kejuruan dikemukakan oleh OECD (2011), yakni persaingan ekonomi di era global semakin menuntut negara-negara di dunia untuk bersaing pada kualitas barang dan jasa. Hal tersebut membutuhkan tenaga kerja pada level pendidikan tingkat menengah, yang memiliki keterampilan teknis dan keterampilan profesional di samping keterampilan tingkat tinggi yang berhubungan dengan pendidikan universitas. Kelemahan yang ada dalam sistem pendidikan kejuruan di beberapa negara meliputi kurangnya tempat pelatihan kerja dan guru-guru yang kompeten di bidangnya. Selain itu ekspansi yang cepat dari pendidikan tinggi telah melemahkan pendidikan yang berbasis kejuruan (VET). Pendidikan kejuruan telah diabaikan dan dianggap pendidikan kelas dua, dan selama ini telah menerima perhatian yang terbatas dibandingkan dengan bagian lain dari sistem pendidikan serta sering terlihat seperti memiliki status lebih rendah.

Kelemahan pendidikan kejuruan juga dipaparkan oleh Cedefop (2011) yang mengemukakan bahwa program pendidikan kejuruan di tingkat awal *(initial vocational education and training)* adalah menyediakan satu set keterampilan yang tidak fokus secara eksklusif pada aspek teknis profesional, tetapi hanya pada aspek keterampilan (skill) lain yang lebih umum dan berguna untuk kegiatan sehari-hari. Toth (2012), menjelaskan bahwa tingkat adaptivitas pendidikan kejuruan terkendala oleh tiga kesulitan yaitu: *(1) problem of selection; (2) problem of compensation*; dan *(3) problem of content.*

Tuntutan terhadap pembelajaran dalam pendidikan kejuruan juga harus mempertimbangkan jenis keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Seperti diungkapkan oleh Leney (2008) yang menyatakan bahwa *"there has been a shift from a more narrowly defined vocational training (VT) that is dominated by*

technical skills to a broadly viewed technical and vocational education and training (TVET) where generic or transferable skills thrive alongside the technical. Leney memberikan penjelasan bahwa saat ini telah terjadi pergeseran orientasi pada pendidikan kejuruan yang awalnya didominasi oleh keterampilan teknis, ke arah pendidikan dan pelatihan keterampilan yang cakupannya lebih luas dan dapat beradaptasi dengan cepat.

Beberapa pendapat atau informasi tersebut memberikan gambaran bahwa tantangan yang harus dihadapi oleh pendidikan kejuruan di era global relatif kompleks. Untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja masa depan, tujuan pendidikan kejuruan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang di dalamnya termasuk; (1) teknisi (technicians) yang kreatif, inovatif, memiliki kemampuan manajemen; (2) tenaga terampil yang memiliki inisiatif, kreatif, kemampuan memimpin dan mampu bekerja secara mandiri dalam sebuah tim; (3) sumber daya manusia bertalenta yang mampu beradaptasi dan mengintegrasikan perkembangan teknologi.

Beberapa negara maju seperti Inggris (DCSF, 2009) telah memasukkan fungsi-fungsi keterampilan dalam pembelajaran bahasa Inggris, matematika, dan teknologi informasi dan komunikasi yang bertujuan memberikan pengalaman teoritis dan praktis. Di Perancis, isi pembelajaran pada pendidikan kejuruan yang terakreditasi terdiri dari tujuh keterampilan inti, yaitu: kemahiran dalam bahasa Perancis, pengetahuan bahasa asing, matematika dan ilmu pengetahuan, TIK, humaniora, keterampilan sosial dan kemasyarakatan, serta kemandirian dan inisiatif. Pembelajaran pendidikan kejuruan di Perancis juga mencakup aspek sikap, dan perilaku, serta keterampilan profesional (Speake, 2007).

Di negara lain, seperti Finlandia dan Swedia, pendidikan kejuruan diintegrasikan ke dalam kurikulum sekolah menengah atas dan ada sebagian kecil magang (Lindberg, 2003). Pendidikan kejuruan menyediakan satu set keterampilan atau kompetensi yang sama dengan pendidikan umum. Sistem ganda di Austria, Denmark, Jerman, Belanda, dan Swiss menggabungkan akuisisi kompetensi profesional melalui pelatihan di perusahaan, dengan kurikulum yang terdiri dari pendidikan kejuruan dan umum di perguruan tinggi pelatihan kejuruan (Cedefop, 2008).

Brockmann et al. (2008) membandingkan sistem VET yang dilaksanakan di Jerman, Belanda dan Inggris, menemukan bahwa sistem Inggris berkonsentrasi pada satu set keterampilan sempit, tanpa fokus pada pengembangan pribadi atau pendidikan yang lebih umum untuk meningkatkan kerja siswa. Sebaliknya, sistem Jerman dan Belanda adalah pembelajaran berbasis pengetahuan dan dirancang untuk mengembangkan multi-dimensi kompetensi, dari teori ke praktek, dan pendidikan kewarganegaraan untuk pengembangan pribadi. Tampak bahwa sistem Jerman dan Belanda bertujuan melengkapi siswa untuk karir seumur hidup.

B. Dampak pada kemampuan peserta didik

Dampak pembelajaran pendidikan kejuruan adalah bagaimana isi pembelajaran tersebut memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik sehingga berdampak pada kemampuan *(capabilities)* dan keterampilan masing-masing individu. Pertanyaan terkait tentang dampak pembelajaran terhadap kemampuan peserta didik adalah apakah keterampilan, pengetahuan dan kompetens yang dipelajari di pendidikan kejuruan dapat diterjemahkan ke dalam hasil-hasil yang bersifat ekonomi dan non-ekonomi?. Banyak kajian tentang dampak pendidikan kejuruan (VET) yang lebih berfokus pada pasar tenaga kerja *(outcome-labour market)*, baik tingkat pengembalian atau prospek kerja, dan sangat sedikit pada manfaat sosial (Preston dan Green, 2008).

Tennant dan Yates (2005) melakukan wawancara dengan peserta didik sekolah kejuruan di Inggris, menemukan informasi bahwa pembelajaran pada tingkat menengah atas (SMK) dan dilakukannya uji kompetensi (sertifikasi), secara langsung terkait dengan kepercayaan diri peserta didik, keterampilan kerja dan pengembangan pribadi.

Dampak tidak langsung atau sekunder meliputi sikap untuk belajar lebih lanjut, kemampuan kerja meningkat dan tumbuhnya kesadaran akan kegunaan kualifikasi kerja tertentu untuk kemajuan karir. Unwin et al. (2004) menemukan bahwa VET resmi dikaitkan dengan peningkatan keyakinan pembelajar. Di Perancis, pendidikan kejuruan mampu meningkatkan harga diri, kepercayaan diri dan keinginan untuk sekolah bagi mereka yang sebelumnya merasa gagal oleh sistem pendidikan (Gendron, 2005).

Di Jerman, VET telah dikaitkan dengan pengembangan identitas profesional (Deutschmann, 2005). Identitas profesional memungkinkan individu untuk mengendalikan kehidupan kerja mereka dan juga untuk mempengaruhi kondisi di tempat kerja dikarenakan kompetensi pemecahan masalah yang diperoleh dari VET. Sauer (2003) dan Streeck (1989) menunjukkan bahwa pembentukan identitas profesional yang lebih mungkin terjadi pada VET sebelumnya terjadi dan VET lebih diakui oleh lingkungan sosial dan kelembagaan.

Ehrke (2009) mengembangkan sebuah tangga lima skala perkembangan sosial dalam pelatihan kejuruan dengan tangga pemula pada langkah pertama dan ahli di langkah kelima, ditandai dengan memiliki konsep produktif kepribadian dan kehidupan. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Institut Federal Jerman untuk pendidikan kejuruan dan pelatihan, dengan 12 item pada manfaat ekonomi dan non-ekonomi, item yang paling afirmatif adalah kemajuan pribadi (Beicht et al, 2006).

Sebuah studi yang berbeda dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Jerman yang menemukan informasi bahwa 80% dari responden umumnya sepakat bahwa pendidikan kejuruan telah berhasil membantu mereka untuk mengelola kehidupan sehari-hari (BMBF, 2006). Hal ini menegaskan bahwa individu menganggap bahwa manfaat non-ekonomi yang diperoleh dari pendidikan kejuruan menjadi sesuai dengan manfaat ekonomi seperti pendapatan yang lebih tinggi atau kesempatan kerja yang lebih baik.

Menurut Cedefop (2011), terdapat bukti dari pendidikan kejuruan yang ditinjau dari aspek keuntungan sosial dan budaya. Lebih dari 50% peserta magang dalam program Leonardo da Vinci di mana penempatan dilakukan ke luar negeri, telah memperoleh manfaat yang tinggi atau sangat tinggi dalam hal interpersonal, kemampuan beradaptasi, keterampilan, dan kemauan untuk mengambil tugas-tugas baru.

Bukti ini tidak mungkin digunakan untuk menentukan apakah manfaat non ekonomi tersebut diperoleh atau berasal dari pengalaman selama mengikuti pendidikan kejuruan, atau disebabkan oleh pengalaman internasional yang dialami (Baur, 2006; Molloy, 2006). Tetapi pertemuan antar individu dan kemudian membentuk hubungan yang saling mendukung adalah hasil dari VET telah diidentifikasi dalam studi kualitatif yang

dilakukan oleh Hammond (2004). Survei nasional di Jerman menemukan data bahwa 83% dari seluruh responden umumnya sepakat bahwa kelanjutan suatu pendidikan kejuruan adalah cara untuk mendapatkan kontak dengan masyarakat (BMBF, 2006).

C. Hubungan peserta didik dengan individu lain

Pembelajaran pendidikan kejuruan seyogyanya mampu membentuk networking antar warga sekolah dengan dunia kerja, yakni; pembentukan jaringan sosial, baik antara peserta didik dan antara peserta didik dan guru, mentor, pakar dan dunia kerja. Hyland (2003), Preston dan Green (2008), memandang proses pembelajaran dalam pendidikan kejuruan memiliki dua tujuan: (1) meningkatkan daya saing ekonomi, dan (2) peningkatan ikatan sosial. Namun, mengejar keuntungan secara ekonomi melalui negara sering terjadi dalam pendidikan kejuruan, sehingga merugikan kedekatan ikatan sosial. Hyland (2003) meyakini pentingnya untuk menjaga keseimbangan antara pengembangan sumber daya sosial dan ekonomi di pendidikan kejuruan (VET). Keuntungan sosial dari VET tergantung pada jaringan pembelajar yang ada dan akses ke lembaga. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah hubungan antar komunitas yang kuat mengurangi kebutuhan kualifikasi formal untuk masuk ke pasar tenaga kerja.

Hubungan antara peserta didik dan mentor dalam pendidikan kejuruan juga faktor penting. Ada berbagai jenis mentoring: mentoring industri di sekolah melalui kemitraan dunia usaha-lembaga pendidikan, mentoring yang ditujukan untuk mendukung kaum muda dari etnis minoritas, atau mentoring sebagai intervensi dalam menanggapi isu tertentu. Colley (2003) telah menunjukkan bahwa mentoring peserta didik sangat penting yang memiliki peran positif untuk menunjang keberhasilan dan menawarkan rekomendasi bagi kaum muda dalam pelatihan. Pada beberapa kasus, hubungan antara peserta didik dan mentor dapat mengubah sikap masyarakat, nilai-nilai dan keyakinan, baik untuk pelajar dan mentor (Majors et al., 2000).

Keberadaan jaringan sosial dapat berbeda tergantung pada tempat belajar. Di beberapa negara, dunia kerja merupakan konteks yang penting untuk belajar dipendidikan kejuruan. Sebuah survei yang dilakukan di antara 271 siswa magang di Jerman pada pekerjaan komersial mampu mengukur hubungan antara motivasi

belajar dan tingkat integrasi magang ke dalam budaya perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap integrasi perasaan ke dalam komunitas di tempat kerja, tingkat *self-efficacy* dan motivasi belajar (Muller, 2009). Pencapaian ketiga hasil bagi peserta didik yang dimediasi oleh hubungan dengan majikan mereka atau majikan (Muller, 2009). Pelaku dunia kerja (pengusaha) dapat membantu peserta didik untuk mencapai hasil pembelajaran tidak hanya dengan menunjukkan kepada peserta didik bagaimana melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga dengan mendukung peserta didik untuk merefleksikan untuk menjadi mandiri dalam memecahkan masalah (Collins et al., 1989.).

D. Pengakuan terhadap prestasi

Di beberapa negara Eropa kualifikasi kejuruan cenderung dianggap sebagai terbaik kedua di bawah jalur akademik, sehingga baik para pembuat kebijakan dan peneliti sering menguji pertanyaan tentang bagaimana peningkatan "paritas harga diri" antara dua jalur tersebut. Uni Eropa telah membuat peningkatan daya tarik pendidikan kejuruan terhadap pendidikan umum sebagai bagian dari agenda pendidikan kejuruan (VET), masyarakat akademik telah menunjukkan minat yang lebih besar (Lasonen dan Manning, 2001).

Cedefop melakukan sebuah analisis komparatif dari pendidikan kejuruan dalam konteks Eropa yang mengacu pada upaya negara-negara Eropa untuk mengatasi gagasan VET sebagai 'terbaik kedua'. Studi ini menunjukkan bahwa beberapa negara, seperti Austria dan Swedia, pendidikan kejuruan telah memiliki penyerapan lebih besar di banding sekolah umum (80% dan 54%). (Cedefop, 2008).

Hasil penelitian Vickers dan Bekhradnia (2007) menunjukkan bahwa peserta didik yang mengambil kualifikasi kejuruan diberikan poin lebih yang digunakan untuk masuk ke pendidikan lebih tinggi, dibandingkan peserta didik yang memakai ijazah pendidikan umum. Peserta didik pada pendidikan kejuruan juga diberikan poin lebih dibandingkan rekan-rekan mereka yang belajar di universitas. Perlakuan yang berbeda terhadap siswa dari jalur pendidikan kejuruan dalam menempuh pendidikan tinggi dibandingkan siswa yang berasal dari pendidikan umum, telah

merendahkan kualifikasi kejuruan. Siswa yang mengambil kualifikasi kejuruan telah dianggap kurang dapat berkembang di pendidikan tinggi.

Hasil penelitian tersebut juga memberikan informasi bahwa tidak ada perbedaan antara aspirasi siswa dengan kualifikasi kejuruan dan kualifikasi akademik ketika kemampuan sebelumnya dipertimbangkan. Meskipun proporsi peserta didik dari jalur akademis yang bercita-cita ke universitas lebih tinggi daripada proporsi siswa dari rute kejuruan, hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa kemampuan siswa yang lebih rendah cenderung memilih untuk belajar di pendidikan kejuruan, yang merefleksikan status dari jalur ini dibandingkan dengan siswa yang memilih untuk belajar di jalur akademik.

E. Potensi untuk kemajuan pendidikan

Sebagai baian dari sistem pendidikan nasional, kemajuan atau keberhasilan pendidikan kejuruan akan mendorong timbulnya penghargaan dan pengakuan tidak hanya untuk pendidikan kejuruan sendiri tetapi juga berdampak pada kemajuan pendidikan akademik secara nasional. Pendidikan kejuruan di Indonesia mendidik siswanya untuk mampu bekerja sesuai bidang yang ditekuni, melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, dan mampu membuka usaha sendiri (berwirausaha).

Terkait dengan potensi peserta didik dari pendidikan kejuruan untuk masuk ke pendidikan akademik, kajian yang dilakukan oleh Hatt dan Baxter (2003) menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan di Inggris siswanya masih kurang siap untuk masuk ke pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan siswa yang datang dari jalur akademik. Kegagalan ini disebabkan kurangnya persiapan mereka dalam proses pendidikan sebelumnya untuk berpindah (menyeberang) ke jalur akademik, sehingga peserta didik tertinggal sementara dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan.

Lebih lanjut Hatt dan Baxter menemukan bahwa jumlah peserta didik yang berpindah dari jalur vokasi (vocational) ke jalur akademik jumlahnya relatif kecil, sehingga disimpulkan bahwa keterampilan yang dipelajari oleh siswa pendidikan kejuruan harus diakui dalam sistem pendidikan tinggi untuk memungkinkan perkembangannya (Hatt dan Baxter, 2003).

Laporan yang dibuat oleh Young (1993) tentang reformasi sistem pendidikan kejuruan di negara Finlandia dan Swedia tahun 1990-an, dimana perubahan dilakukan dengan mengintegrasikan pendidikan akademik ke dalam pendidikan kejuruan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam melanjutkan studi ke universitas. Pengalaman di Jerman, ijazah dari pendidikan kejuruan dapat digunakan untuk berkarir di level manajemen menengah. Setelah memiliki pengalaman kerja dalam jangka waktu tertentu, biasanya lima tahun, semua kualifikasi kejuruan dapat dilengkapi dengan pelatihan promosi untuk meningkat ke jenjang karir yang lebih tinggi. Sistem jalur karir kejuruan ini tetap terpisah dari pendidikan tinggi.

Kemajuan besar dibuat sehubungan dengan permeabilitas pendidikan kejuruan dan umum pada tahun 2009. Peserta didik yang menyelesaikan magang dalam sistem ganda dan memperoleh penghargaan sebagai seorang yang ahli dalam bidang tertentu, teknisi atau bisnis memiliki akses ke pendidikan tinggi. Transisi dari pra-kejuruan untuk pelatihan kejuruan dalam sistem ganda juga menjadi perhatian, sekitar 40% dari lulusan sekolah yang memasuki sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan tidak mendapatkan kesempatan untuk memasuki sistem ganda (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008).

Potensi untuk kemajuan pendidikan membutuhkan tidak hanya terkait dengan pencapaian kualifikasi sebagai bagian dari pendidikan secara utuh, tetapi juga ketersediaan pendidikan kejuruan sepanjang hayat bagi setiap individu peserta didik. De Coulon dan Vignoles (2008) menemukan bahwa, di Inggris, peserta didik (dewasa) yang telah memperoleh kualifikasi kejuruan nasional di tingkat sekolah menengah atas lebih cenderung untuk melajutkan studi, dibandingkan mereka yang tidak mengambil kualifikasi kejuruan nasional. Dari mereka dengan kualifikasi kejuruan, 60% melanjutkan studi, sementara hanya lebih dari 20% yang belum mencapai kualifikasi kejuruan di periode yang sama yang melanjutkan studi.

F. Potensi untuk sukses di dunia kerja

Pembelajaran pendidikan kejuruan adalah pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang mampu bekerja dalam bidang tertentu. Untuk mampu membawa manfaat secara sosial, salah satunya

adalah kemungkinan keberhasilan di pasar tenaga kerja, baik dengan akses, stabilitas integrasi, dan mobilitas. Studi terbaru menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang mengakibatkan peningkatan harga diri dan kesejahteraan baik fisik maupun psikologis (Field dan Malcolm, 2010). Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara faktor-faktor dan kemungkinan sukses di pasar tenaga kerja untuk individu yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET). Sebagai contoh, dalam sistem ganda Jerman, terdapat interaksi antara manfaat VET bagi individu (agensi, harga diri, kemandirian, baik secara fisik dan psikologis) dan manfaat dari VET bagi perusahaan dan industri (melibatkan tenaga kerja, mobilitas yang berdasarkan kinerja).

Menurut hasil studi di beberapa perusahaan di Jerman, Inggris dan Amerika, sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan di Jerman, terbukti menghasilkan pekerja yang lebih siap untuk posisi manajemen level menengah dibanding lulusan universitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk standar organisasi kerja di Jerman, dimana pekerja terampil dan manajer menengah direkrut dari level bawah, telah terbukti lebih efisien daripada bentuk hirarki organisasi kerja dengan struktur kualifikasi yang terpolarisasi (Wagner dan Finegold, 1997).

Di Inggris, Booth dan Francesconi (1999) menggunakan panel survei rumah tangga Inggris (BHPS) untuk menyelidiki sifat gender berdasarkan mobilitas pekerjaan. Mereka menemukan bahwa, untuk pria, kualifikasi tertinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi, tetapi kualifikasi kejuruan memang memiliki pengaruh yang signifikan (Booth dan Francesconi, 1999).

Tennant (2005) menemukan dampak positif bagi perusahaan dalam hal perekrutan staf dan retensi, maupun kinerja untuk pelajar dengan kualifikasi kejuruan. Dronkers (1993) menunjukkan bahwa dalam sistem pendidikan Belanda, pendidikan kejuruan memberikan kesempatan yang lebih baik bagi lulusan dalam pasar tenaga kerja dibanding pendidikan umum, meskipun hal ini bervariasi dengan disiplin yang diteliti. Pendidikan umum, bagaimanapun, menyediakan jangkauan yang lebih luas daripada pendidikan kejuruan. Adalah berbahaya jika siswa yang tertarik untuk masuk pendidikan umum berada dalam keyakinan bahwa pilihan itu akan membantu mereka untuk mencapai taraf tertinggi dalam kesempatan hidup (Dronkers, 1993).

BAB III
KOMPETENSI GURU SMK

A. Pengertian Kompetensi

Guru yang efektif dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kompetensi. Menurut Spencer dan Spencer (1993), yang dimaksud dengan kompetensi adalah sebagai berikut. "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*. Spencer dan Spencer memberikan penjelasan sebagai berikut:

> *Underlying characteristic means the competency is* a *fairly deep and enduring part* or a *person's personality and can predict in* a *wide of situations and job tasks. Causally related means that* a *competency causes* or *predict behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predicts who does something well* or *poor,* as *measured on* a *specific criterion* or *standard. Example of criteria are the dollar volume of sales for salesperson of* a *number* or *clients who stay "dry" for alcohol-abuse counselors.*

Lebih lanjut Spencer dan Spencer mengkategorisasikan kompetensi menjadi dua yaitu *threshold competencies* dan differentiating competencies berdasarkan dengan *the job performance criterion they predict*, dengan penjelasan sebagai berikut:

> *Threshold competencies. These are the essential characteristics (usually knowledge* or *basic skills, such* as *the ability to read) that everyone in* a *job needs to be minimally effective but that do not distinguish superior* from *average performers.* A *threshold competency for* a *salesperson is knowledge of the product* or *ability to fill out invoice.*

Kompetensi *Threshold* merupakan kompetensi umum (berupa pengetahuan, ketrampian dasar, seperti kemampuan untuk membaca) yang dimiliki setiap orang dalam melaksanakan pekerjannya, agar tercapai tujua minimal. Setiap orang memiliki kompetensi sama, sehingga tidak ada perbedaan kompetensi yang dimiliki pegawai tingkat atas dan pengawai pada umumnya. Kompetensi *Threshold* untuk penjualan adalah pengetahuan tentang produk dan keampuan memasarkannya.

> *Differentiating competencies. These factors distinguish superior form average performers. For example, achievement orientation expressed in* a *person's setting goals higher than those required by the organization, is* a *competency that differentiates superior form average salesperson.*

Kompetensi *Differentiating* adalah kompetensi yan menbedakan antara pegawai atasan dengan pegawai pada umumnya. Sebagai contoh prestasi kerja yang diekspresikan sesorang pegawai bisa lebih tinggi dari standar yang ditetapkan organisasi. Hal ini yang mmebedakan kompetensi antara atasan dengan pegawai pada umumnya.

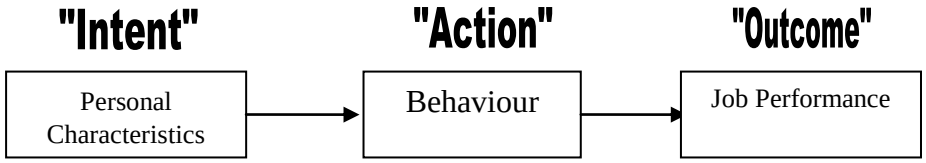
Masih berkaitan dengan konsep standar kompetensi, Australia national Training Board (NTB) menguraikan sebagai berikut (Smith,1995:97). *Competencies bring all these elements of task, skill and knowledge together and add* a *performance standard. Thus* a *competency is written in the form of* a *task to be carried out, the skill required to do it and the standard to which the task must be performed. In* a *bid standardize the construction of competency statements, the NBT has divided the notion into the following:*

1. *Unit of competency referring to the general area of the job;*
2. *Elements of competency describing the precise tasks to be carried out and the skill required;*
3. *Performance criteria defining the standard that should be met before the trainee can be described as competent.*

Hooghiemstra (1992) menjelaskan *threshold and differentiating competencies* dapat membantu menyediakan pola untuk memandu dalam seleksi pegawai, perencanaan pemilihan *(succession planning),* penilaian dan pengembangan kinerja. Lebih detail disebutkan :

> *"competencies can be motives, traits, self-concepts, attitudes or values, content knowledge, or cognitive or behavioral skill -any individual characteristic that can be measured or counted reliably and that can be shown to differentiate significantly between superior arid average performers, or between effective and ineffective performers."*

Dijelaskan pula bahwa kompetensi dapat dikaitkan dengan kinerja, dimana mengindikasikan bahwa motif, sifat, konsep diri dan kompetensi pengetahuan dapat ditimbulkan oleh situasi yang mengharapkan kecakapan perilaku dan kinerja. Kompetensi itu sendiri termasuk juga intensi *(intention),* tindakan *(action),* dan hasil *(outcome).* Kedua penjelasan definisi di alas (Boyatzits dan Hoogheimstra) mengandung arti bahwa kompetensi adalah setiap karakteristik seseorang yang dapat membedakan tingkat kinerja, sebagaimana digambarkan oleh Hooghiemstra (1992) pada Gambar 3.1 di bawah ini.



Motive
Trait
Self-concept
Knowledge
Skill

Gambar 3. 1. Competency casual flow model

Kompetensi menurut Shuttleworth (1993) adalah:
”.*the combination* of *learn think' and 'can do' may synergize to generate* a *'can cope' expertise which transcends competence into the capability to deal effectively with contingency. This represents* a *powerful combination of the reflective practitioner and the competent doer to yield the practitioner who can do and who, equally, can reflect.. .on what she/he is dding.. .the competence movement will gain wider integrity and acceptance* from *being underpinned by* a *development approach of human need that must be satisfied to secure* a *solid foundation for* a *professional career'*.

Sedangkan *The International Board* of *Standards for Training, Performance and Instruction* mendefinisikan kompetensi sebagai "a *set of related knowledge, skills and attitudes that enable* a *person to effectively perfonn the activities of* a *given occupation or function to standards expected in employment.* n Selain itu *the International Board of Standards for Training, Perfonnance and Instruction* (IBSTPI) memberikan kriteria suatu kompetensi (a *competency)* sebagai berikut:

1. A *competency is* a *short, general description* of *complex effort*
2. A *competency is demonstrated in behavior -not* a *personality trait or belief*
3. A *competency provides accepted standards* of *performance for* a *profession*
4. A *competency can be developed through training*

The Office of *Personnel Management* (US) mendefinisikan kompetensi sebagai "a *measurable pattern* of *knowledge, skills, abilities, behaviors, and other characteristics that an individual needs to perform work roles or occupational functions successfully"*. Sementara National *Public Administration Competency Standards* (Australia) mendefinisikan kompetensi sebagai *"the necessary knowledge and skills to perform* a *particular work role to the standard required within industry"*.

Penetapan standar kompetensi dimaksudkan agar guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki acuan yang jelas dalam lima tipe dari karakteristik kompetensi, yaitu motif

(motive), sifat *(traits),* konsep pribadi *(self-concept),* pengetahuan *(knowledge)* dan ketrampilan *(skill),* (Spencer and Spencer, 1993). Aparatur yang bersangkutan harus selalu mengacu kepada standar yang telah ditetapkan ini. Hal ini penting agar modal pengetahuan, keahlian dan perilaku yang dimiliki oleh sumber daya manusia aparatur serta pengembangannya dapat memiliki konstribusi yang signifikan untuk mencapai *aims, objectives, indicators* dan *target* organisasi.

Penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mampertegas dan memperjelas kualifikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi jabatan yang telah ditentukan sehingga kinerja satuan pendidikan akan lebih baik. Standar kompetensi memiliki multi fungsi yang berguna sebagai acuan dalam rangka seleksi/rekruitmen (*selection/recruitment*), promosi/penempatan (*promotion/placement*), kompensasi, observasi/pelatihan (*observation/coarching*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), penilaian kebutuhkan pendidikan dan pengembangan (*training and development needs assessment*), daya adaptasi organisasi (*organizational alignment*), perencanaan karier (*career planning*), dan perencanaan suksesi (*suc-cession planning*). Standar kompetensi akan banyak berguna untuk evaluasi kinerja organisasi dan jabatan (*job and performance appraisal*) maupun untuk pembinaan dan pengembangan pegawai yang selama ini belum sepenuhnya mengacu pada standar kompetensi.

B. Kompetensi Guru

Unesco (2010) membedakan antara *skill* (ketrampilan) dengan *competence* (kompetensi). Dalam hal skill dinyatakan sebagai berikut. *"Skill: the relevant knowledge and experience needed to perform a specific task or job and/or the product of education, training and experience which, together with relevant know-how, is characteristic of technical knowledge"*. Ketrampilan adalah pengetahuan dan pengalaman yang relevan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang spesifik, atau sebagai produk dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang relevan

dengan "tahu bagaimana caranya" (know- how) yang merupakan karakteristik dari pengetahuan teknis.

Sedangkan kompetensi diartikan sebagai berikut. "*Competence: the proven and individual capacity to use know-how, skills, qualifications or knowledge in order to meet both familiar and evolving occupational situations and requirements*". Kompetensi adalah kemampuan individu dalam menggunakan "pengetahuan bagaimana caranya, ketrampilan dan pengetahuan untuk mememenuhi tuntutan pekerjaan.

Terdapat dua macam kompetensi, yaitu generic skill dan transferable comptence. Genric skill dinyatakan sebagi berikut. "*Generic skills: the skills that support lifelong learning, including not only literacy and numeracy (i.e. basic skills), but also communication skills, problemsolving skills, teamworking skills, decision-making skills, creative thinking, computer skills and continuous learning skills*". Selanjutnya transferable comptence dinyatakan sebagai berikut. "*Transferable competences: the competences individuals have which are also relevant to jobs and occupations others than the ones they currently have or have recently had*".

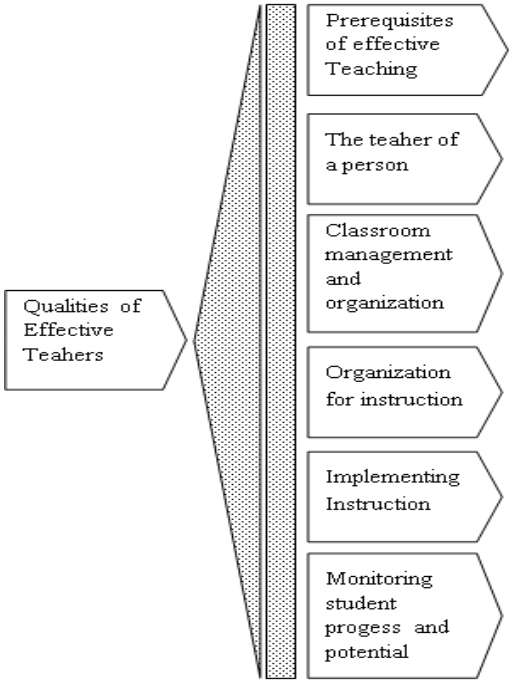
Kompetensi kunci atau inti kompetensi adalah seperangkat ketrampilan pelengkap yang mendukung *generic skill* yang ada pada individu yaitu :

1. *to acquire new qualifications more easily;*
2. *to adapt to changing technological or organisational contexts; and/or*
3. *to achieve mobility on the labour market, including by means of career development.*

Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon dalam bukunya Teacher Training in Vocational Education (2002), menyatakan bahwa, suatu kompetensi memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. *Competency exists in a real-life setting*. Kompetensi itu ada pada kondisi yang riil yang bisa diamati

2. *Competency follows a progression from simple to complex*. Kompetensi itu berjenjang dari pekerjaan yang sederhana sampai yang rumit
3. *Competency is based on a set of resources*. Kompetensi didasarkan dari seperangkat sumber daya
4. *Competency is based on the ability to mobilize resources in situations requiring professional action.* Kompetensi didasarkan pada kemampuan menggunakan sumber daya dalam menunjang unjuk kerjanya
5. *Competency is part of intentional practice*. Kompetensi merupakan bagian dari praktik yang intensif
6. Competency is demonstrated as a successful, effective, efficient, recurrent performance. Kompetensi dapat diemontrasikan secara sukses, efektif, efisien
7. *Competency is a project, an ongoing pursuit*. Kompetensi merupakan suatu jenis pekerjaan yang berkemang terus

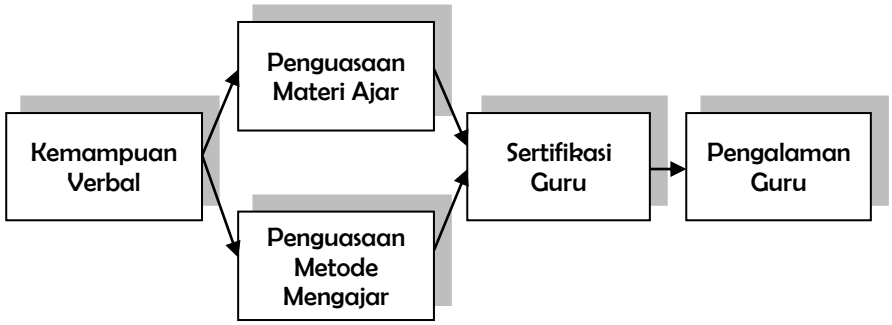


Gambar 3.2 Kualitas Guru yang Efektif (Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon : 2002)

James H Stronge (2004) dalm *Handbook of Qualities Teahers* menyatakan bahka, kompetensi guru ditunjukkan pada gambar 3.2. Pada gambar 3.2 ditunjukan bahwa elemen kompetensi guru meliputi:

1. **Prerequisites of effective Teaching**. Elemen kompetensi ini meliputi: *verbal ability, content knowledge, educational cource work, teacher sertification, teaching experience*. Setiap guru memerlukan persyaratan untuk bisa mengajar secara efektif. Persyaratan tersebut adalah: kemampuan berkomunikasi secara verbal (*verbal ability*), menguasai bidang studi yang akan diajarkan (*content knowledge*), menguasai metode mengajar (*educational cource work*), memiliki sertifikat guru (*teacher sertification*), dan pengalaman mengajar (*teaching experience*)

   Secara visual hubungan antara kemampuan verbal, penguasaan materi yang diajarkan, metode mengajar dan pengalaman mengajar dapat digambarkan seperti gambar 3.3 berikut.

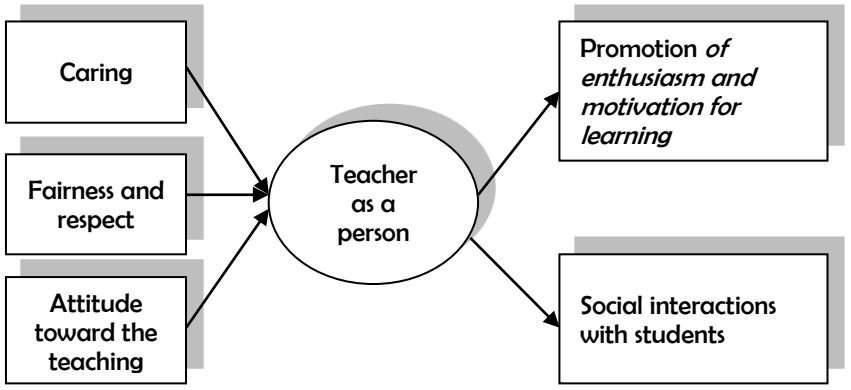


Gambar 3.3. Persyaratan pengajaran yang efektif

2. **Teacher as Person**. Guru sebagai seorang pribadi, oleh karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian. Ada perdebatan apakah guru itu dilahirkan atau dibentuk. Pandangan yang bersifat kompromi menyatakan bahwa guru yang baik itu ya dilahirkan, sehingga sejak lahir telah memiliki kepripadian yang cocok sebagai seorang guru, dan dibentuk melalui pendidikan akademik dan profesional

agar menjadi guru yang profesional. Guru yang memiliki kepribadian yang mantap merupakan salah satu indikator guru yang profesional. Indikator yang terkait dengan kompetensi kepribadian guru Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon berikut "*The indicators associated with The Teacher as a Person are caring, fairness and respect, attitude toward the teaching profession, social interactions with students, promotion of enthusiasm and motivation for learning, and reflective practice"*. Indikator yang terkait dengan kepribadian guru adalah: a) *caring*: guru mampu memahami nilai-nilai dan keunikan setiap murid; b) *fairness and respect*: memperlakukan murid secara terbuka dan penuh perhatian; c) *attitude toward the teaching profession:* sikap positif terhadap profesi guru; d) *social interactions with students:* interaksi sosial terhadap dengan murid; e) *promotion of enthusiasm and motivation for learning*: memiliki antusias dan motivasi dalam pembelajaran sehingga murid-murid yang diajar mencapai prestasi yang tinggi f) *and reflective practic:* selalu melakukan refleksi terhadap praktik-pratik yang telah dilakukan untuk mengetahui kekuranganya dan selanjutnya diperbaiki.

Hubungan antara elemen pada guru sebagai pribadi (kompetensi kepribadian) ditunjukkan pada gambar 3.4

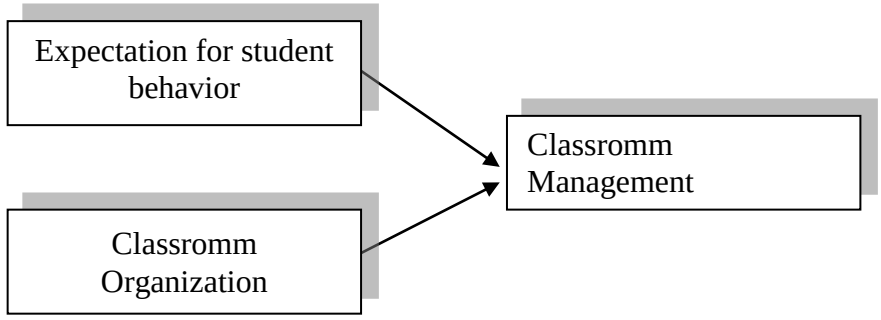


Gambar 3. 4 Hubungan antara elemen pada guru sebagai pribadi

3. **Classroom management and organization**: guru harus memiliki kompetensi dalam manajemen dan organisasi kelas. Ruang kelas dalam pendidikan dapat diibaratkan sebagai kendaraan,di mana murid-murid adalah penumpangnya, dan guru adalah sopirnya. Guru bertugas membawa murid untuk mencapai suatu tujuan. Supaya kendaraan yang dipakai murid-murid nyaman sampai tujuan, maka kelas perlu diorganisasikan dan dikelola dengan baik. Sebagai seorang sopir harus tahu rambu-rambu lalu lintas dalam pembelajaran.

   Organisasi kelas terkait dengan pengaturan fisik kelas dan manajemen kelas merupakan strategi guru untuk mengoptimalkan dan memecahkan masalah yang timbul di kelas. Guru yang efektif akan menggunakan aturan dan prosedur dalam mengelola kelas agar murid dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Manajemen kelas digunakan tidak untuk mengontrol perilaku murid untuk mengatur kelas agar pelaksanaan pembelajaran di kelas semakin baik.

   Worsham (2003) mengemukakan hubungan antara manajemen kelas, organisasi kelas dengan harapan terhadap perilaku murid (*expectations for student behavior*), yang dapat digambarkan seperti gambar 3.5 berikut. Berdasarkan gambar 3.5 tersebut terlihat bahwa, pola manajemen kelas yang digunakan oleh guru, tergantung pada perilaku murid yang diharapkan dan organisasi kelas.



Gambar 3.5. Hubungan antara perilaku murid yang diharapkan, organisasi kelas dengan manajemen kelas

4. **Organization for instruction**. Guru yang efektif harus memiliki kompetensi dalam mengorganisaikan pembelajaran, agar pelaksanaan dan hasil pembelajaran menjadi optimal. Komponen dalam pengorganisaian pembelajaran meliputi:

   a. *focusing on instruction* (fokus dalam pembelajaran); pembelajaran merupakan kegiatan utama pada setiap sekolah. Guru yang efektif harus tahu secara mendalam hal-hal yang terkait dengan pembelajaran di sekolah, situasi kelas dan cara mengelola kelas

   b. *maximizing instructional time* (penggunaan waktu secara maksimum); Seorang guru harus dapat mengatur waktu secara optimal untuk pembelajaran, agar materi pembelajaran yang telah disiapkan dapat terlaksana dan tujuan pembelajaran tercapai secara efektif dan efisien.

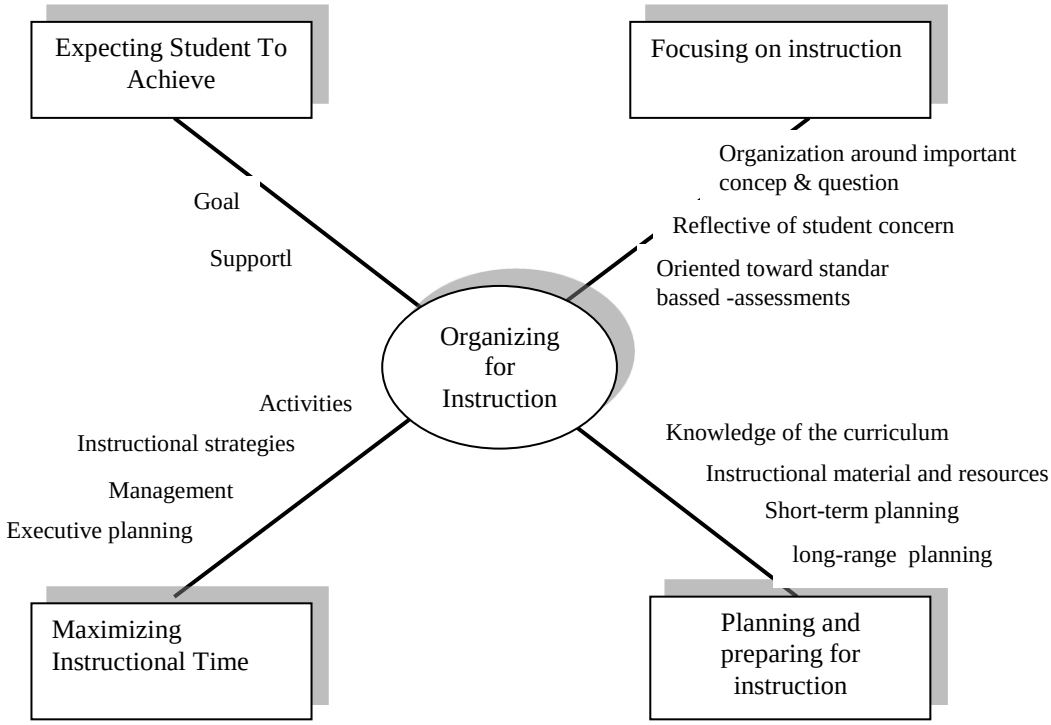
   c. *expecting student to achieve*. Guru yang efektif harus memiliki kompetensi untuk merumuskan apa yang harus dicapai oleh murid. Oleh karena itu guru harus dapat merumuskan tujuan pada setiap pembelajaran, dan tujuan ini harus disampaikan pada murid agar dapat difahami semua murid untuk dicapai melalui proses pembelajaran. Untuk dapat mencapai tujuan pembelajaran maka tujuan harus dirumuskan secara realistik, dengan memperhatikan an murid dan sumber daya yang dimiliki

   d. *planning and preparing for instruction* (perencanaan dan persiapan untuk pembelajaran). Guru yang efektif harus memiliki kompetensi untuk membuat rencana pembelajaran dan bahan-bahan pendukungnya agar yang digunakan dalam pembelajaran agar tujuan pembeajaran tercapai secara efektif dan efisien.

Hubungan antara organisasi pembelajaran dengan *focusing on instruction, maximizing instructional time, expecting student to achieve, planning and preparing for instruction dapat digambarkan seperti gambar 3.6 berikut.*

5. **Implementing Instruction.** Implementasi pembelajaran. Kelas yang efektif dapat dirumuskan secara sederhana, yaitu guru mengajar dengan baik, dan murid belajar dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi dalam pembelajaran meliputi: *instructional strategies that work; communicational of content and skill knowledge; instructional compexity; quentioning stretegies; student engagement*.



Gambar 3.6. Hubungan antar komponen dengan organisasi pembelajaran (Jean-Claude Vachon dan Richard Gagnon : 2002)

a. ***Instructional Strategis***: strategi pembelajaran. Hal ini terkait dengan kompetensi guru untuk memilih strategi pembelajaran. Perlu diketahui bahwa, menggunakan strategi yang sama untuk murid dalam satu kelas akan direspon yang berbeda untuk setiap murid. Oleh karena itu guru yang efektif harus memiliki kompetensi untuk mengembangkan berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik murid dan materi yang diajarkan.

b. ***Communicational of content and skill knowledge.*** Guru harus memiliki kompetensi untuk mengkomunikasikan materi pelajaran dan pengetahuan ketrampilan. Komunikasi antara guru dengan murid berlangsung dua arah, sehingga guru tidak boleh mendonimasi kelas. Isi materi yang akan diajarkan harus mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran dan sesuai dengan harapan para murid,

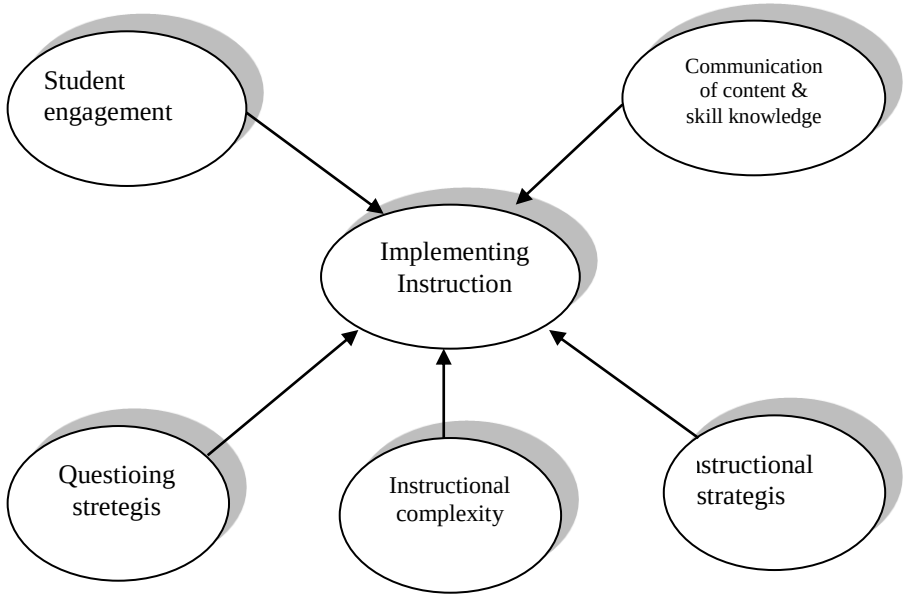
c. ***Instructional compexity***. Guru harus memahami bahwa pembelajaran itu merupakan hal yang kompleks, yang terkait dengan karakteristik dan kapasisttas murid, karakteristik materi yang diajarkan, kemampuan guru, dan model-model pembalajaran. Oleh karena itu guru dalam mengajar tidak hanya memberikan materi pembelajaran fakta yang hanya bersifat mengingat (memorizing), tetapi juga mengakaitkan fakta dengan pemikiran sehingga bermakna bagi murid. Untuk memperdalam pada proses pembelajaran maka materi yang diajarkan meliputi aspek pemikiran dan fakta-fakta riil yang dapat diaplikasikan, dianalisis, disintesakan dan dievaluasi

d. ***Questioning stretegies***. Strategi bertanya. Guru yang kompeten memiliki pertanyaan yang baik untuk mengetahui seberapa jauh pelajaran yang diberikan difahami oleh murid. Pertanyaan yang diberikan berjenjang dari yang mudah sampai yang sulit. Dengan adanya pertanyaan yang proporsional dengan waktu dan materi pelajaran, maka murid akan semakin rajin untuk belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, guru yang menguasai materi pelajaran akan memiliki pertanyaan-pertanyaan yang relavan dengan materi yang diajarkan

e. ***Student engagement.*** Keterlibatan murid dalam setiap pembelajaran, merupakan esensi dari pembelajaran. Oleh karena itu guru yang kompeten harus mampu mengelola kelas agar setiap murid terlibat aktif pada setiap pembelajaran. Dalam hal ini harus tidak ada murid di kelas yang berbicara sendiri,

bekerja sendiri dan tidak memperhatikan pembelajaran. Guru harus dapat memotivasi murid dengan berbagai cara agar murid terlibat aktif pada setiap pembelajaran.

Hubungan antara berbagai komponen pembelajaran denga implementasi pembelajaran (implmenting instruction) ditunjukkan pada gambar 3.7 berikut.



Gambar 3.7. Hubungan antara berbagai komponen dengan strategi pembelajaran

6. Monitoring student progess and potential. Monitoring kemajuan dan potensi murid**.** Guru yang efektif harus memiliki kompetensi untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan belajar murid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang efektif adalah apabila para guru melakukan evaluasi untuk mengetahi perkembangan hasil belajar murid. Melalui monitoring akan dapat dipastikan seberapa jauh pembelajaran yang dilaksanakan tercapai. Monotoring dapat dilakukan melalui penilaian (assesment). Standar kompetensi guru dalam penilaian adalah sebagai berikut.

a. *choosing assessment methods appropriate for instructional decisions.*

b. *developing assessment methods appropriate for instructional decisions.*

c. *administering, scoring, and interpreting the results of both externally-produced and teacher-produced assessment methods.*

d. *using assessment results when making decisions about individual students, planning teaching, developing curriculum, and school improvement.*

e. *developing valid pupil grading procedures which use pupil assessment.*

f. *communicating assessment results to students, parents, other lay audiences, and other educators.*

g. *recognizing unethical, illegal, and otherwise inappropriate assessment methods and uses of assessment information.*

Penilaian difokuskan pada, *home work* (pekerjaan rumah), *student progress* (kemajuan belajar murid), *responding to student needs and abilities* (perhatian pada kebutuhan dan kemampuan murid)

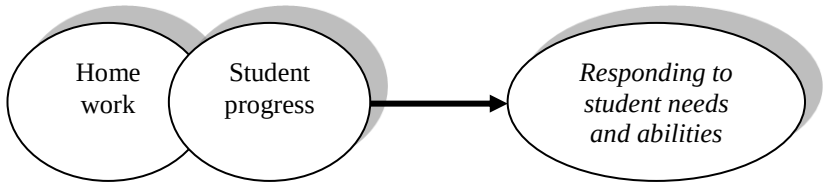
a. *home work* (pekerjaan rumah). Pekerjaan rumah diberikan pada murid, agar murid dapat memperkaya pengetahuan yang telah diberikan di kelas. Pekerjaan rumah diberikan untuk memperluas dan memperdalam materi pelajaran yang telah diberikan di kelas, melatih murid untuk mencari berbagai sumber belajar, dan melatih murid untuk bekerjasama secara mandiri. Pekerjaan rumah yang diberikan bisa berupa, pekerjaan meringkas isi buku, mengerjakan soal, mengerjakan pekerjaan yang bersifat praktik. Hasil pekerjaan rumah harus dinilai dan nilainya diberitahukan kepada murid. Pekerjaan rumah kemungkinan tidak dikerjakan oleh murid secara mandiri, namun perlu diberi nilai untuk memotivasi belajar murid untuk bekerja secara mandiri.

b. *Student progress* (kemajuan belajar murid). Penilaian juga dilakukan untuk mengetahui kemajuan belajar murid.

Melalui penilaian akan dapat diketahui seberapa jauh murid-murid telah menguasai materi yang diajarkan, dan seberapa jauh tujuan telah dicapai oleh murid. Dengan diketahui posisi murid dalam pencapaian tujuan, maka akan dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan materi pelajaran berikutnya. Penilaian dapat dilakukan dengan test formatif dan sumatif.

c. *Responding to student needs and abilities* (Perhatian pada kebutuhan dan kemampuan murid). Setiap kelas berisi murid-murid yang berbeda dalam potensi, kemampuan, merespon dalam pembelajaran, kebutuhan, gaya belajar dan motivasi belajar. Guru yang kompeten harus mampu memahami perbedaan ini secara individual, sehingga mampu menciptakan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik murid yang ada di kelas.

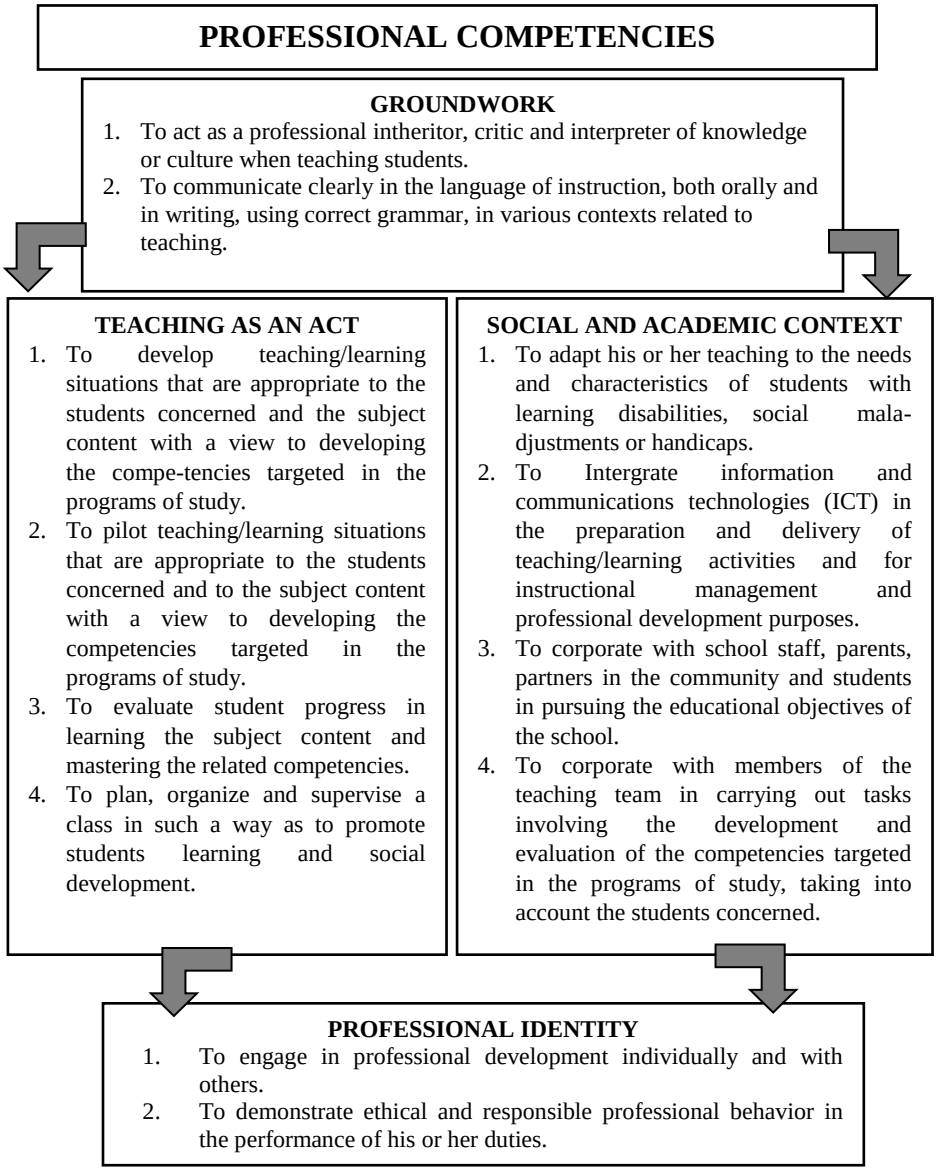
Hubungan antara pekerjaan rumah, kemajuan belajar murid dan perhatian pada kebutuhan dan kemampuan murid, ditunjukkan pada gambar 3.8 berikut.



Gambar 3.8. Hubungan antara pekerjaan rumah, kemajuan belajar murid dengan perhatian thd kebuutuhan dan kemampuan murid

C. Kompetensi Guru SMK

Pendidikan kejuruan mempunyai karakteristik yang khusus yang berbeda dengan pendidikan umum, oleh karena itu kompetensi guru kejuruan secara khusus juga berbeda dengan pendidikan umum. Martinet, Gauthier and Raymon, dalam bukunya Teaher Training in Vocational Education, Orientation Professional Competence (2000), mengemukakan kompetensi guru pada pendidikan kejuruan, dengan pendekatan budaya ditunjukkan pada gambar 3.9.



Gambar 3. 9. Kompetensi profesional guru pendidikan kejuruan (Martinet, Gauthier and Raymon, 2000)

Berdasarkan gambar 3.9 tersebut terlihat bahwa kompetensi guru SMK ada 12 butir yang dikelompokkan menjadi empat yaitu*: ground work*, butir 1 dan 2), *teaching as an act* (butir 3 sd 6),

social and academic content (butir 7 sd 10) dan *professional identity* (butir 11 dan 12). Hal ini dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

1. KOMPETENSI 1:

***To act as a professional intheritor, critic and interpreter of knowledge or culture when teaching students*.** **(**Bertindak sebagai seorang pewaris profesional, kritikus, dan ahli pengetahuan atau budaya saat mengajarkan siswa)

Pendekatan budaya dalam mengajar merupakan salah satu dari dua orientasi umum dalam kompetensi ini. Budaya harus mampu menyerap semua inti darikompetensi profesional guru. Sebagai hasilnya, fitur-fitur yang dijelaskan dalam kompetensi ini harus banyak mengandung referensi eksplisit mengenai beberapa aspek budaya. Budaya tersebut antara lain adalah budaya sekunder. Budaya Sekunder jelas hadir dalam isi program. Program ini menjelaskan tentang sudut pandang lain yang memungkinkan siswa untuk memahami berbagai aspek dunia dan jarak dari budaya primer mereka.

1. Gambaran kompetensi Profesional

a. Menempatkan tolok ukur dasar dalam mata pelajaran dan titik pemahaman (konsep, dalil, dan metode) agar dapat memberikan fasilitas yang bermanfaat guna pembelajaran yang mendalam kepada siswa

Guru harus memainkan peran sebagai perantara budaya (Zakhartchouk 1999) dan juga mampu menyusun program pengetahuan budaya sekunder, baik dalam tingkat universitas maupun tingkat sekolah sehingga siswa dapat memahaminya. Mereka harus mendukung siswa saat mereka belajar. Mereka harus mampu menempatkan para kontribusi tingkat universitas untuk memahami mata pelajaran khusus yang menyangkut isi program, sehingga dapat membangun hubungan antara pengetahuan mata pelajaran khusus dan pengetahuan dari masing-masing tingkatan sekolah. Dengan

demikian guru harus bertindak sebagai pewaris atau dengan kata lain mereka harus memahami dan menerjemahkan bagian-bagian yang mendasar, konsep, dalil dan metode.

Jika guru mengadopsi pendekatan budaya dalam pembelajaran atau mengajar mata pelajaran dengan sudut pandang budaya, maka mereka harus memiliki pengetahuan mata pelajaran khusus yang lebih luas dari elemen-elemen yang mereka miliki dalam mengajar dalam program ini. Pendekatan seperti ini tidak hanya memerlukan penguasaan unsur isi program, tetapi juga penguasaan dalam bentuk horisontal dan vertikal.

b. Mengadopsi pendekatan kritis pada materi pelajara. Budaya sekunder yang diwariskan oleh guru dapat memberikan mereka memahami dan membuat signifikan bagi siswanya. Hal ini juga dapat memungkinkan mereka untuk mengambil pendekatan kritis dalam menghadapi permasalahan mata pelajaran dan isi pelajaran. Sebuah pendekatan kritis berarti bahwa guru harus menilai laporan yang terkandung dalam mata pelajaran dan program, serta memperkirakan dampak-dampak yang terjadi di dalam kelas. Pengajaran budaya memerlukan pemahaman asal-usul dan epistemologi dari suatu mata pelajaran. Di dalam kelas, para guru harus mampu menerapkan situasi belajar-mengajar yang memungkinkan beragam kelompok siswa untuk memahami mata pelajaran tertentu. Ini bertujuan mengembangkan kompetensi guru agar dapat membangun hubungan antara mata pelajaran mereka sendiri dan mata pelajaran lain dan mengadopsikannya ke dalam ke pendekatan interdisipliner.

c. Membangun hubungan antara budaya sekunder yang ditetapkan dalam program dan budaya sekunder dari siswa

Guru memainkan perannya sebagai penafsir budaya bagi siswanya yang menjalin hubungan antara budaya sekunder yang telah ditetapkan dalam program dan budaya sekunder dari siswa. Untuk melakukan hal tersebut, guru harus mencoba mengerterkaitkan para siswa dengan obyek dari budaya tersebut. Mereka harus mampu menerapkan situasi belajar/mengajar yang dapat memungkinkan para

siswa untuk sadar akan budaya primer mereka dari prasangka mereka mengenai obyek budaya. Dengan mempertimbangkan hal lain, guru harus mampu mengatasi kegiatan belajar dan mengajar dari sudut pandang budaya.

Pengapdosian pedagogik berfokus pada kebutuhan siswa dan tertutup untuk kebutuhan dunia disekitarnya. Guru harus mendengarkan siswa mereka dalam rangka untuk menemukan titik temu dalam menjembatani isi program budaya. Mereka mengidentifikasi isu-isu atau tantangan kemanusiaan dalam diri siswa dan pertanyaan mengenai kehidupan sehari-hari mereka. Mereka mengubah pertanyaan-pertanyaan ini menjadi alasan, dan memulai mencari informasi dari sudut pandang lain atau tindakan sosial lainnya yang dapat memberikan mereka jawaban. Mereka akan menghubungkan pernyataan-pernyataan dari para siswa untuk bekerja dimulai dari keilmuan, keteknikan dan warisan budaya mengekplorasi asal-usul sosial dan sejarah, fitur, bahasa, kode, metode dan sudut pandang yang selanjutnya akan diteruskan kepada generasi selanjutnya.

d. Mentransformasi kelas ke dalam dasar budaya yang terbuka untuk berbagai sudut pandang yang berbeda dalam lingkungan umum

Guru bekerja bersama siswa untuk membangun budaya kelas, titik referensi umum, identitas, nilai-nilai, cara dan metode komunikasi yang dapat dihargai oleh semua siswa. Untuk melakukan hal ini, mereka mendorong siswa untuk mengekspresikan dan mendengarkan mereka pada sudut pandang dan sumber yang berbeda, dan membantu mereka memperoleh sebuah pemahaman. Ketika hal tersebut terjadi, guru akan mengidentifikasi sumber-sumber dari kesalah-pahaman atau konflik tersebut dengan mempertimbangkan ruang lingkup individu dan kolektif (di dalam dan di luar kelas) dengan siswa. Guru dapat juga mengajak siswa untuk menggambarkan situasi dari sudut pandang yang berbeda, atau menempatkan diri pada posisi lainnya. Mereka kemudian dapat membantu siswa untuk menyorot perbedaan mereka dan memahami kontribusi

perbedaan buat kualitas pembelajaran dan kehidupan kelas. Mereka menghubungkan diskusi dengan situasi sosial di mana kontribusi individu yang berbeda menyebabkan pemahaman, penemuan kesenangan, dan prestasi.

e. Memberikan pandangan yang kritis pada asal-usulnya, praktek-praktek berbudaya dan peran sosial

Budaya dalam diri guru memberikan penjelasan tentang asal-usul dan kemajuan mereka, serta pengaruh yang dapat membentuk identitas dan praktek-praktek saat mereka berbudaya. Mereka menganggap bahwa budaya mereka sendiri merupakan bentuk dari kemungkinan dan keterbatasan. Mereka memeriksa secara kritis praktek-praktek berbudaya mereka sendiri dan mengambil tindakan untuk memperkaya dan membuat variasi mengenai budaya tersebut. Ini merupakan langkah mundur dari mereka dan akulturasi yang dapat membuat mereka menyadari bahwa tidak hanya dengan perbedaan antar siswanya, tetapi juga terdapat beberapa pengaruh yang dapat membentuk mereka.

2. Tingkat Penguasaan:

a. memahami subjek yang spesifik dan program pengetahuan yang spesifik yang akan diajarkan, sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan yang bermakna oleh siswa

b. menunjukkan pemahaman kritis tentang perkembangan budayanya dan menyadari potensi dan keterbatasannya

c. menunjukkan pemahaman kritis tentang pengetahuan yang akan diajarkan, sehingga dapat terciptanya hubungan yang bermakna oleh siswa

d. menjalin hubungan dengan budaya siswa dalam kegiatan belajar yang sudah diajukan

2. KOMPETENSI 2:

To communicate clearly in the language of instruction, both orally and in writing, using correct grammar, in various contexts related to teaching

(Berkomunikasi bahasa secara jelas dalam menyampaikan pengajaran, baik secara lisan maupun tertulis, menggunakan tata bahasa yang benar, dalam berbagai konteks yang berkaitan dengan pengajaran

Keluarga merupakan faktor terpenting sebagai dasar keterampilan siswa dalam berbahasa lisan, sedangkan sekolah memiliki peranan penting dalam memperkenalkan siswa untuk dapat berbahasa secara tertulis dan mengajarkan bahasa lisan yang baku/standar (Lebrun dan Prefontaine 1999). Hal yang sama juga berlaku pada pusat pendidikan kejuruan, dimana keterampilan bahasa lisan dan tertulis dari siswa harus mampu diinteraksikan dengan orang lain, sehingga dapat mencapai aspek-aspek sosial atau praktek dalam kejuruan. Bahasa dalam pengajaran harus menjadi fokus utama di sekolah, di mana ia harus dipelajari dan disempurnakan (Task Force on Reformasi Kurikulum 1997).

1. Gambaran kompetensi

a. Menggunakan bahasa yang sesuai ketika berbicara kepada siswa, rekan-rekan dan perwakilan bisnis

Guru harus mempertimbangkan berbagai penggunaan bahasa yang biasa digunakan oleh siswa. Sebagai orang yang dewasa, guru diamanatkan oleh masyarakat untuk mengajarkan kejuruan dan mendidik siswa mereka. Tugas guru adalah meningkatkan kesadaran siswa tentang pentingnya mengekspresikan diri sendiri, sehingga ide-ide yang terlahir dapat dipahami dan dinilai oleh lawan bicara. Itu sangat penting dilakukan guna memperhitungkan perbedaan alami antara menggunakan bahasa dan kemampuan untuk menyesuaikan bahasa dalam berkomunikasi pada situasi yang berbeda (Ouellon dan Dolbec 1999: 18).

b. Mengamati aturan tata bahasa dan gaya bahasa saat menulis teks yang ditujukan untuk siswa, rekan-rekan dan perwakilan bisnis.

Menurut Ouellon dan Dolbec (1999), guru tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis tentang aturan bahasa tertulis, tetapi juga harus menempatkan aturan-aturan dalam praktek setiap kali mereka menulis teks. Penting untuk diingat bahwa

siswa menganggap mereka sebagai ahli atau model yang ditiru. Mereka tidak hanya ahli dalam terampil dalam bekerja, namun juga dalam kemampuan untuk menggambarkan, menjelaskan dan menganalisis bahwa bekerja dapat juga dilakukan di atas kertas.

c. Mampu mengambil posisi, mendukung ide-idenya dan berdebat materi pelajarannya dalam suatu cara yang konsisten, efektif, konstruktif dan penuh hormat selama diskusi berlangsung

Pada era reformasi saat ini dapat memungkinkan guru dan tim sekolah akan lebih banyak memiliki kebebasan dalam membuat pilihan pedagogik. Guru akan diminta untuk menjelaskan dan membenarkan tindakan yang mereka lakukan di dalam ruang kelas maupun di sekolah. Mereka harus mampu berdebat dengan penuh makna menggunakan relevansi pilihan yang menyangkut siswa, guru, manajemen sekolah, orang tua dan mitra dalam perencanaan-perencanaan sekolah dan layanan mahasiswa. Dengan adanya hal tersebut, maka mereka akan memiliki berbagai macam sumber bahasa, termasuk kemampuan untuk membangun dan menstruktur secara rinci deskripsi mereka serta menjelaskan praktek-praktek mereka dalam bahasa yang jelas dan tepat, dengan mempertimbangkan karakteristik mereka lawan bicara, kemampuan untuk menyorot nilai-nilai dan tujuan yang mereka praktekkan berdasarkan bagaimana mereka menyajikan/menunjukkan ke dalam kegiatan kelas dan efek apa yang dapat mereka hasilkan.

d. Berkomunikasi ide-ide secara singkat dengan menggunakan kosakata yang tepat dan tata kalimat yang tepat.

Menurut Ouellon dan Dolbec (1999:18), guru harus memiliki kosakata dan sintaksis kata yang lebih luas dan bervariasi sehingga dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang lebih luas dan situasi-situasi berkomunikasi Hal ini berlaku terutama pada guru kejuruan yang harus berurusan dengan berbagai macam siswa dalam kelompok tertentu, bersama dengan berbagai konteks komunikasi yang jauh berbeda melampaui batas-batas pusat pendidikan kejuruan.

Dalam pendidikan kejuruan yang terpenting adalah istilah-istilah tertentu yang dapat digunakan secara tepat dan akurat. Kemudahan ini bertujuan memberikan siswa mampu mencapai pembelajaran yang bermakna sesuai dengan konten yang diajarkan oleh guru. Sesuai penggunaan terminologi, konsep, contoh dan analogi dapat mendukung pembelajaran, sedangkan penggunaan yang tidak tepat atau tidak akurat dapat menghambat pemahaman siswa, yang mengarah ke mekanis atau pembelajaran yang tidak signifikan.

e. Mengoreksi kesalahan siswa yang diperbuat ketika berbicara dan menulis.

Guru kejuruan harus mampu memperhatikan dan menilai kualitas siswanya dalam berbicara dan bahasa tertulis. Ketika mengoreksi kesalahan siswa, guru harus menerapkan standar pedagogik dalam menulis dan berbicara yang didasarkan pada bahasa kelas menengah. Pada saat yang sama, mereka harus memperhitungkan penggunaan bahasa yang tepat dan populer di masyarakat secara keseluruhan dan di tempat kerja khususnya yang telah menetapkan standar-standar tertentu. Siswa juga harus memiliki cara sendiri dalam menggunakan bahasa mereka dalam kelompok sosial. Dengan demikian, guru sangat penting memperbaiki kesalahan siswa dalam menulis atau berbicara melakukan penilaian secara bijaksana. Pada saat yang sama juga, itu akan berguna untuk meningkatkan kesadaran siswa mengenai kelemahan dalam menggunakan bahasa yang mereka tulis atau percakapan, dengan mendorong mereka untuk memikirkan, dan menekankan, tindakan mereka sendiri (Serre dan Ross 1999; Saint-Arnaud 1992, Schön 1983).

f. Terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan bahasa lisannya dan kemampuan bahasa tulisnya sendiri

Kualitas dalam membaca teks dapat membantu guru kejuruan untuk menemukan kekayaan contoh yang dapat mereka gunakan untuk meningkatkan kualitas bahasa yang mereka instruksikan. Referensi yang digunakan guru dalam bekerja antara lain, seperti: buku tata bahasa, kamus atau

leksikon dan sumber penting lainnya untuk guru. Buku-buku Referensi tersebut hanya bermanfaat jika guru sudah memiliki dasar menulis dan berbicara dalam kemampuan berbahasa. Hal ini dimungkinkan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan bahasa mereka dengan dokumen-dokumen/buku-buku tersebut, apabila mereka bersedia dan mampu mempertanyakan pengetahuan mereka tentang istilah yang diberikan dalam dari aturan-aturan tertentu atau pengecualian. Oleh karena itu mereka harus memiliki penguasaan dasar yang baik mengenai bahasa pengantar dan kompetensi linguistik dengan meningkatkan keterampilan linguistik mereka selama program pelatihan kejuruan guru, dan untuk orang lain sebagai program pengembangan profesional.

2. **Tingkat Penguasaan:**

   a. menguasai aturan-aturan ekspresi/ungkapan dalam bentuk lisan dan tertulis sehingga dapat dipahami oleh sebagian besar masyarakat linguistik
   b. mengekspresikan dirinya sendiri dengan mudah, presisi, efisiensi, dan akurasi sebagaimana diharapkan masyarakat dari keprofesionalan mengajar

3. KOMPETENSI 3

To develop teaching/learning situations that are appropriate to the students concerned and the subject content with a view to developing the competencies targeted in the programs of study
(Mengembangkan situasi belajar-mengajar yang sesuai dengan siswa yang bersangkutan dan isi pokok yang sesuai dengan tujuan guna mengembangkan kompetensi yang ditargetkan dalam program studi)

Pembelajaran yang disampaikan dalam program studi perlu dirancang sedemikian rupa berdasarkan pandangan sosial konstruktif dimana siswa adalah pemeran utama dalam proses pembelajaran dan guru adalah pemandu atau mediator. Perubahan kurikulum, membuat siswa dapat belajar dalam memfokuskan

tindakan dalam pengajaran, menegaskan kembali unsur-unsur yang paling penting dari profesi, memperkuat dan mendukung mereka (Bisaillon 1994: 13).

Merancang situasi pengajaran/pembelajaran berarti menciptakan situasi yang memungkinkan para siswa untuk maju dalam penguasaan semua kompetensi yang ditargetkan dalam program. Pendekatan berbasis kompetensi yang diterapkan selama beberapa tahun terakhir di kejuruan sektor pendidikan ini dapat mendukung pengintegrasian sistem pembelajaran dan pengembangan kemampuan intelektual secara kompleks oleh para siswa. Hal ini hanya terjadi jika situasi memungkinkan siswa untuk terlibat dalam proses representatif dan pembelajaran dan memaksa mereka untuk menguasai informasi baru dalam memecahkan masalah atau membawa keluar ke dalam perencanaan-perencanaan yang relevan.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Menafsirkan tujuan, kompetensi dan isi pokok yang ditentukan dalam program studi

Sebelum memulai proses perencanaan, tim yang bertanggung jawab dalam materi pelajaran harus membahas berbagai aspek-aspek yang terlibat dalam materi pelajaran. Upaya-upaya mereka lakuka merupakan upaya yang konsisten dan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pelatihan yang ditawarkan kepada siswa. Diskusi tersebut harus mencakup tujuan, kompetensi, dan materi isi yang tercantum dalam program studi. Mereka akan membantu tim pengajar untuk mengembangkan secara bersama visi tentang tujuan program dan berpikir secara lebih mendalam tentang tujuan program dan operasional. Selain itu, tim dapat membuat hubungan antar kompetensi, sehingga mereka dapat mengarahkan pengajaran mengintergrasikan kompetensi yang sesuai ditetapkan dalam program studi (Ministère de l Éducation 1993: 2.3). Untuk mengajarkan komponen program yang memadai, guru harus menyusun rencana jangka panjang yang meliputi urutan logis dari komponen dan pembatasan atau persyaratan yang dikenakan oleh lingkungan.

b. Merencanakan urutan kegiatan belajar-mengajar yang sesuai dengan logika dari isi yang akan diajarkan dan pengembangan dari pembelajaran

Setelah bekerja-sama dengan tim pengajar dalam menyusun rencana jangka panjang untuk program studi, kemudian guru harus membuat rencana jangka pendek untuk kontribusi mereka sendiri. Ini melibatkan urutan dimana isi program, biasanya dibagi menjadi unit-unit yang akan dibenahi. Untuk memastikan bahwa pendidikan sebelumnya digunakan sebagai dasar dalam pembelajaran baru, diperlukan sebuah pendekatan yang harus mereka pilih untuk mempresentasikan contoh-contoh dalam kompetensi. Pendekatan pemecahan masalah mungkin tepat untuk mengembangkan kompetensi dalam memperbaiki peralatan. Pendekatan berbasis perencanaan untuk mengembangkan sasaran kompetensi manufaktur, pendekatan kreativitas untuk mengembangkan kompetensi merancang model atau benda, dan sebagainya.

c. Memperhitungkan prasyarat, representasi, dan kepentingan khusus dari para siswa ketika mengajar dan materi pelajaran

Kompetensi ini tidak menggunakan diagnosis atau jenis tes yang digunakan untuk memeriksa apa saja yang siswa ketahui dalam hal prasyarat pengembangan kompetensi baru. Sebaliknya, guru harus mengeksplorasi konsep-konsep yang ddapat memimpin siswa untuk membangun representasi akurat atau tidak akurat baik dari konsep, prinsip, mekanisme maupun proses dari bidang yang mereka kuasai. Dengan menjelajahi representasi siswa, maka guru dapat mengembangkan pengetahuan pedagogic pada mata pelajaran yang dikuasainya (Shulman 1986 dan 1987). Dari pendapat tersebut, maka diperlukan pengantisipasian dalam menghadapi tantangan dan tugas belajar yang diperlukan untuk memandu siswa terhadap pemahaman yang lebih kaya dan lebih kompleks dari alat-alat dan pengetahuan-pengetahuan khusus yang terdapat di dalam lapangan. Jenis eksplorasi akan efektif apabila guru dapat menggunakan metode yang tepat, misalnya dengan menempatkan siswa dalam situasi dimana mereka dapat menerapkan representasi mereka, dan kemudian mengamati isi dari representasi.

d. Menetapkan hubungan antara kejuruan yang diajarkan dan kesehatan tempat kerja dan masalah-masalah keamanan ketika mengembangkan kegiatan pengajaran / pembelajaran.

Selain menguasai mata pelajaran pengetahuan khusus, guru harus mampu membangun hubungan antara kejuruan yang diajarkan dengan beberapa aspek yang dibutuhkan dalam prakteknya yang didalamnya termasuk juga kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap program resmi dari studi memiliki tujuan operasional meliputi penerapan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi situasi dalam pengajaran/pembelajaran menawarkan berbagai macam kesempatan yang sangat baik untuk memberikan bobot tambahan dalam masalah keselamatan dan kesehatan. Misalnya, review isi dan tempat kerja di dalam situasi belajar/mengajar akan meningkatkan kesadaran siswa terhadap masalah kehidupan nyata yang dihadapi oleh para praktisi kejuruan. Hal ini membuat lebih mudah bagi mereka untuk memahami bahaya dan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta kemungkinan konsekuensi, solusi-solusi potensial dan tersedia sarana untuk pencegahan dan perlindungan (Hirigoyen 1998: 19).

e. Mengantisipasi hambatan-hambatan belajar dalam mengajarkan isi program.

Seperti yang kita lihat sebelumnya, pengeksplorasian unsur-unsur cenderung menghambat elemen konten dari belajar yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi. Ketika hambatan sudah dapat teridentifikasi, maka dapat diubah menjadi situasi dimana masalah atau teka-teki kemudian dibangun ke dalam situasi belajar, untuk mendorong pembelajaran yang sesuai dengan isi unit. Hambatan dapat diidentifikasi dalam beberapa cara, misalnya dengan menganalisis pengalaman masa lalu dan mengajarkan konten/isi yang mirip dengan kelompok sasaran, dan dengan hati-hati mempertimbangkan konten serupa yang telah diajarkan kepada kelompok sasaran. Setelah rintangan telah diidentifikasi, guru harus merencanakan kegiatan yang akan mendorong para siswa untuk membandingkan dan

mengevaluasi pengetahuan mereka pada berbagai tahap proses pembelajaran.

f. Merencanakan situasi belajar-mengajar yang dapat memberikan kesempatan untuk mengkonsolidasikan pengetahuan.

   Beberapa jenis pengetahuan, terutama di bidang pendidikan kejuruan, memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk dikonsolidasikan terlebih dahulu sebelum mereka sebarkan dalam bentuk ilmu pengetahuan. Ini merupakan kasus yang menyangkut prosedural dan keterampilan psikomotor, misalnya perakitan dan pembongkaran pada benda teknis dan melakukan gerakan berulang tertentu sebagai bagian dari tugas. Konsolidasi dapat dicapai melalui kegiatan praktek yang dibangun ke dalam bentuk situasi pengajaran/ pembelajaran.

g. Merencanakan situasi belajar yang dapat memberikan kesempatan siswa untuk menerapkan kompetensi dalam konteks yang berbeda.

   Fitur ini mengacu pada dua aspek utama dari urutan belajar/mengajar, yaitu penerapan dan perpindahan kompetensi. Penerapan ini melibatkan pengamatan kompetensi yang diperoleh sebelumnya dan kompetensi baru dalam kegiatan belajar. Sebagai proses yang sedang berlangsung, maka memungkinkan diperoleh kompetensi sebelumnya untuk menjadi konsolidasi dan memungkinkan para guru untuk memastikan bahwa siswa mereka secara bertahap mencapai tujuan dari program studi.

h. Mempertimbangkan perbedaan sosial ketika mempersiapkan kegiatan pengajaran / pembelajaran.

   Fitur ini mengacu pada beberapa kebutuhan yang disiapkan ketika situasi pengajaran /pembelajaran telah dipertimbangkan baik dari segi gender dan latar belakang etnis siswa, sosial ekonomi dan budaya siswa. Fungsi guru di sini adalah menempatkan siswa dalam situasi yang memberikan pengajaran kepada mereka yang

berguna untuk memperlakukan setiap individu dalam pandangan yang sama ketika belajar dan berlatih tentang kejuruan, serta tidak terlepas dari jenis kelamin, usia, kondisi sosial ekonomi dan budaya, dan sebagainya. Unsur ini sangat penting dalam sektor kejuruan, dimana sekelompok siswa cenderung terdiri dari orang dari berbagai usia, dari latar belakang sosial ekonomi atau keluarga dan budaya yang berbeda, dan dengan berbagai tingkatan pendidikan, dll.

2. Tingkat Penguasaan:
   a. menguasai program-program studi untuk bidang-bidang tertentu atau kejuruan yang diajarkan
   b. menguasai program-program studi untuk bidang-bidang tertentu atau kejuruan yang diajarkan
   c. merancang situasi belajar-mengajar yang akan mendorong pengembangan target/sasaran kompetensi dalam program-program studi dan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja dan kendala dan persyaratan dari lingkungan tersebut.

4. KOMPETENSI 4

To pilot teaching/learning situations that are appropriate to the students concerned and to the subject content with a view to developing the competencies targeted in the programs of study
(Mengarahkan situasi belajar-mengajar yang sesuai dengan siswa yang bersangkutan dan isi pokok dengan maksud untuk mengembangkan kompetensi yang ditargetkan dalam program studi)

Dalam arti yang lebih luas, istilah "pemanduan" memiliki arti yang serupa dengan "pendampingan" (Webster 2000). Dalam arti pedagogik siswa adalah unsur inti dalam proses pembelajaran yang mengacu pada kemampuan untuk membangun dan memelihara, pemberian arahan, dan pengambilan risiko. Hal ini juga mengacu pada tugas guru yang memberikan arahan dalam

membuka pikiran siswa, mengatur hambatan dan reorientasi atau menyusun langkah-langkah dengan menggunakan jalan lain yang dapat dicerna oleh siswa. Kompetensi ini tentu tidak terbatas untuk mengendalikan atau mengelola waktu atau sumber, tetapi dapat juga meliputi penilaian yang mengarahkan perhatian guru terhadap ketidakseimbangan indikator pada konsepsi siswa yang mengatakan bahwa mereka harus memicu dan mengatur proses belajar untuk membuat keseimbangan baru. Misi dari pendidikan kejuruan adalah untuk melatih spesialis yang kompeten dalam berbagai kejuruan yang membutuhkan kompetensi dan lintas-kurikuler. Sebagai bagian dari misi itu, guru diminta untuk menempatkan para siswa dalam situasi yang mendorong kegiatan belajar.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Melibatkan siswa dalam situasi-situasi tertentu yang dirancang untuk membantu mereka mengembangkan kompetensi-kompetensinya.

   Siswa terlibat dalam situasi belajar/mengajar tergantung pada seberapa besar motivasi mereka untuk belajar. Motivasi dari individu/siswa dipengaruhi oleh lingkungan sosial siswa, biasanya terdiri dari, orang tua, teman, dan guru. Dari ketiga kelompok tersebut, guru yang memiliki dampak terbesar pada siswa dalam memberikan motivasi di sekolah. Mereka adalah orang-orang yang memiliki informasi tentang konteks pembelajaran, dan mereka sering dianggap oleh siswa untuk menjadi ahli dengan otoritas pengetahuan tentang apa yang akan diajarkan. Jadi, meskipun guru tidak mengontrol semua variabel yang relevan dengan motivasi, mereka merupakan pemeran penting dalam memotivasi proses pendidikan (Archambault dan Chouinard 1996).

b. Menyediakan siswa dengan sumber-sumber yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan kegiatan belajar.

   Siswa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan belajar tergantung pada akses yang ditujunya ke sumber yang tepat dan pada waktu yang tepat. Ada dua pokok kategori sumber daya, yaitu manusia dan fisik.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang sedang atau dapat memainkan peran yang diberikan dalam situasi belajar. Selain guru, mereka bisa termasuk guru-guru mata pelajaran lain atau mata pelajaran khusus, profesional berkualitas, teknisi, staf gudang, pembicara, perwakilan bisnis dan sebagainya. Namun, guru harus selalu menjadi sumber daya utama yang digunakan oleh siswa dalam kegiatan belajar mereka. Selain sebagai panduan, guru harus memastikan ketersediaan manusia lainnya sumber daya yang mungkin berguna bagi para siswa dalam situasi belajar. Hal ini dapat melibatkan guru yang bersangkutan untuk memberikan kontribusi dalam kegiatan belajar, memastikan mereka tersedia pada waktu yang tepat, dan yang paling penting menjelaskan peran mereka kepada siswa. Sumber daya fisik yang diperlukan untuk kegiatan belajar meliputi tempat (ruang kelas, laboratorium, bengkel dan tempat pelatihan) dan bahan ajar.

c. Memandu siswa dalam memahami elemen-elemen situasi belajar, dalam menyeleksi, menafsirkan dan memahami informasi yang diberikan dalam berbagai sumber, dalam memilih dan menggunakan peralatan, perlengkapan, alat-alat dan bahan dengan aman, dan melaksanakan kegiatan pembelajaran

Tanggung jawab salah satu guru adalah untuk membimbing para siswa saat mereka menyelesaikan kegiatan pembelajaran mereka. Untuk menjadi pemandu, guru harus terlebih dahulu menerima bahwa mengajar dapat membentuk bagian dari pendekatan yang berfokus pada pembelajaran, sehingga dengan demikian harus menekankan tindakan belajar. Mengajar berdasarkan transmisi pengetahuan hanyalah salah satu dari banyak kemungkinan metode pengajaran dan hanya digunakan sesekali saja sebagai lawan untuk secara teratur. Dalam paradigma ini, tindakan membimbing melibatkan kegiatan yang menawarkan siswa menghadapi tantangan yang wajar dan relevan. Tantangan yang masuk akal dapat didefinisikan sebagai hambatan yang mendestabilkan persepsi kognitif siswa, tapi mereka juga dapat merasa yakin dapat mengatasinya, jika mereka

memperoleh pengetahuan baru sebagai lanjutan dari pengetahuan yang mereka miliki. Tantangan yang relevan adalah salah satu yang sebanding dengan situasi kehidupan nyata di tempat kerja. Tantangan dapat mengambil berbagai bentuk yang berbeda, termasuk masalah situasi, penelitian, desain dan tata letak kasus perencanaan, dan sebagainya.

d. Mendorong siswa untuk belajar dengan mengajukan pertanyaan dan memberikan umpan balik serta relevan guna mendorong hubungan, integrasi dan transfer pembelajaran.

   Dukungan dalam belajar berarti pemeriksaan secara rutin dari segala kegiatan siswa, baik dengan pertanyaan yang dapat mendorong siswa untuk mempertimbangkan keabsahan tindakan dari masa lalu, sekarang dan masa depan, atau dengan memberikan umpan balik pada intensitas yang sering, singkat dan koheren untuk mengkonfirmasi atau mengacaukan keputusan mereka. Siswa membutuhkan beberapa umpan balik yang diberikan guru mereka yang dianggap sebagai ahli dalam proses belaja. Mereka membutuhkan guru untuk memberitahu bahwa proses belajar mereka tidak sesuai untuk tujuan sasaran, dan bila perlu memberi pentunjuk tambahan kepada mereka. Pendukungan pembelajaran siswa juga berarti mengidentifikasi masalah-masalah belajar yang sedang dihapai siswa dapat diperbaiki. Guru dapat mengidentifikasi masalah dengan mempertanyakan siswa tentang penalaran dan tindakan mereka.

e. Mendorong kerja sama tim.

   Kondisi kegiatan pembelajaran berlangsung di sebuah pusat pendidikan kejuruan harus menyerupai, dan sebaiknya menjadi identik dengan kondisi dimana kejuruan akan dipraktekkan di tempat kerja. Sedapat mungkin, kegiatan pembelajaran harus diarahkan menuju ke dalam pencapaian salah satu tujuan dari program, yaitu mengintegrasikan orang ke dalam kehidupan profesional (Mentere 1994: 2,). Satu yang terpenting adalah kondisi dari kerjasama sangat perlu dilakukan dalam kerja sama tim yang sekarang merupakan bagian integral dari semua kegiatan pembelajaran.

2. Tingkat Penguasaan:

a. membimbing siswa melalui intervensi yang tepat, dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sebagai bagian dari proses akuisisi program kompetensi, dengan memperhitungkan fitur-fitur spesifik dari lingkungan
b. mendeteksi masalah belajar-mengajar yang timbul dalam penerapan proses akuisisi kompetensi dan menggunakan sumber-sumber yang tepat untuk memperbaiki mereka

5. KOMPETENSI 5

To evaluate student progress in learning the subject content and mastering the related competencies. (Mengevaluasi kemajuan siswa dalam mempelajari isi pelajaran dan menguasai kompetensi yang sesuai dengan yang diajarkan)

Dalam program studi difokuskan pengembangan kompetensi dan pendekatan berfokus pada belajar. Evaluasi belajar ditandai berdasarkan tujuan yang terkait dengan hubungan antar proses belajar serta berkaitan dengan cara yang digunakan dalam menafsirkan hasil evaluasi sumatif dengan metode yang digunakan dan nilai-nilai yang mendasarinya. Karakteristik tersebut berfungsi sebagai dasar untuk mendefinisikan dan mengevaluasi fungsi pembelajaran yang diusulkan dalam Kebijakan Evaluasi (Ministère de l.Éducation 2000a: 31).

Suatu target kompetensi program kejuruan adalah kekuatan siswa dalam bertindak, berhasil dan maju, yang dapat memungkinkan siswa agar merasa puas dalam melakukan tugas-tugas atau kegiatan yang didasarkan telah terorganisir dari berbagai jenis pengetahuan (pemahaman, keterampilan dalam berbagai bidang, persepsi, sikap, kerangka kerja operasional, dll) (Ministère de l.Éducation 2000a: 31). Dengan demikian, kompetensi merupakan sesuatu bagian yang kompleks yang dapat melibatkan kemampuan integrasi dan transfer ilmu yang diperoleh dalam berbagai situasi baik di dalam maupun di luar kelas. Meskipun kompetensi adalah sasaran evaluasi, mereka tidak secara langsung diamati. Akuisisi kompetensi harus disimpulkan

dari kinerja siswa dalam sejumlah tugas yang membutuhkan pelaksanaan aspek-aspek tertentu dari kompetensi. Kinerja siswa menyediakan informasi yang memungkinkan guru untuk membangun dan mendukung penilaian pada kemajuan siswa dalam mengembangkan kompetensi. Kinerja menjadi indikator bahwa bahan dasar penilaian guru terhadap siswa dalam tingkat penguasaan kompetensi. Dalam menjalankan semua dimensi, kompetensi evaluasi memiliki etika yang kuat dalam komponen. Guru harus terus-menerus melakukan penilaian terhadap mereka, dan memutuskan apakah sah atau tidak baik berkaitan dengan indikator maupun tidak terhadap manifestasi dimensi kompetensi (Hadji 1997).

1. Gambaran Kompetensi:

a. Mengumpulkan data pada siswa yang terlibat dalam situasi belajar yang ditujukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan untuk meninjau dan menyesuaikan pengajarannya sehingga membantu mereka maju

Setelah siswa terlibat dalam situasi pembelajaran, guru akan mengamati dan menanyai mereka dalam rangka melihat apa yang telah mereka lakukan, memperbaiki kesalah-pahaman dan memastikan petunjuk yang mereka pilih telah benar atau menafsirkan data yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas. Perhatian siswa harus diarahkan pada aspek yang relevan berdasarkan situasi atau kinerja, sehingga mereka dapat mengatur tindakan dan rencana atau merevisi langkah-langkah yang dikerjakan mereka.

Guru harus memberikan umpan balik kognitif (keakuratan informasi dan strategi kognitif, metakognitif kesesuaian yang strategi), emosional (kualitas usaha, kemampuan untuk sukses, hubungan dengan belajar atau sekolah) dan sosial (keterbukaan, kerjasama, partisipasi) aspek kinerja diperlukan oleh tugas atau situasi yang dihadapi. Guru kemudian menyesuaikan komponen situasi, atau meninjau dan memperluas pembelajaran yang dibutuhkan dalam tugas tersebut. Mereka harus mendapatkan atau memastikan bahwa siswa memiliki akses untuk metode pembelajaran pemantauan diri (checklist, grid koreksi, kunci latihan, saling koreksi, contoh, diagram, tutorial interaktif,

dll) sehingga mereka memiliki banyak pengontrolan selama kegiatan mereka lakukan (Louis 1999: Tardif 1998; Pôle de l.Est 1996). Dan yang terakhir adalah guru harus mendokumentasikan informasi yang mereka dapatkan berbagai macam sumber (buku harian atau buku catatan, data produksi siswa, kertas atau portofolio elektronik, jaringan observasi, checklist, dll) sehingga mereka dapat memonitor kemajuan siswa dalam pembelajaran mereka dan perencanaan, dan dapat untuk mendasarkan penilaian mereka pada sejauh mana kompetensi telah dikuasai.

b. Mengambil persediaan/stok pembelajaran yang diperoleh siswa untuk menilai penguasaan kompetensi mereka yang terkait.

   Fitur ini merupakan perpanjangan dari fitur sebelumnya yang berkaitan dengan evaluasi sumatif dari pembelajaran. Ini dapat terjadi ketika sebuah unit pelatihan diperiksa secara keseluruhan. Hal ini mengacu pada akuisisi pengetahuan, proses kerja dan produk yang dihasilkan. Kriteria didasarkan pada evaluasi pembelajaran yang memerlukan sejumlah instrumen yang sudah ada dan dikembangkan oleh guru. Instrumen tersebut terdiri objek evaluasi diambil dari tabel spesifikasi program atau analisis dan tabel perencanaan. Beberapa program memiliki lembaran eveluasi sendiri, dan dalam kasus ini guru tidak harus menyiapkan lembaran yang baru, tetapi hanya menafsirkan lembaran yang ada dengan benar. Dalam kasus lain, guru telah mengakseskan ke dalam deskripsi-deskripsi tes yang diusulkan sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat tes evaluasi sumatif baru.

c. Mendesain atau menggunakan peralatan-peralatan untuk mengevaluasi kemajuan siswa dan penguasaan kompetensi

   Guru mulai merancang alat-alat baru atau menggunakan alat yang ada untuk mengukur akuisisi kompetensi sesuai dengan kriteria tertentu. Mereka kemudian harus membuat keputusan atas berdasarkan ambang kelulusan yang dibutuhkan. Dalam pendidikan kejuruan, hanya elemen-elemen saja yang dapat diamati dan diukur. Guru medesain alat evaluasi untuk mengukur

kemajuan siswa dan penguasaan kompetensi berdasarkan interpretasi mereka sendiri berdasarkan tabel spesifikasi program, yang terdiri dari sasaran evaluasi terdiri dalam banyak kasus yang kemudian dimasukkan dalam alat evaluasi atau lembaran. Data yang diamati menggunakan alat evaluasi, seperti kuesioner, evaluasi lembar, lembar observasi, grid, pengukuran langsung, dll. Ini dapat berfungsi untuk menyusun review pembelajaran sebagai dasar untuk evaluasi guru dalam mengamati siswa dalam menguasai kompetensi.

d. Mengkomunikasikan hasil yang diharapkan kepada siswa dan orang-orang lain yang peduli, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan siswa dan penguasaan kompetensi menggunakan bahasa yang jelas dan sederhana

Deskripsi dari fitur kedua dan ketiga telah menunjukkan bahwa komunikasi guru dalam tujuan pembelajaran, lulus ambang batas dan kinerja atau partisipasi kriteria evaluasi yang digunakan untuk menentukan apakah siswa memiliki penguasaan kompetensi yang merupakan bagian dari proses evaluasi pembelajaran terpadu. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengevaluasi diri dan mengekspresikan pemahaman mereka tentang hasil yang diharapkan. Guru juga harus menjelaskan pengembangan kemajuan pembelajaran dan kompetensi untuk siswa dan orang-orang lain yang terlibat, termasuk guru-guru dari mata pelajaran yang sama atau lain bidang studi. Mereka juga harus mampu menempatkan tempat yang kompetensi dalam program studi untuk kepentingan siswa dan orang-orang lain yang bersangkutan.

e. Bekerja dengan tim pengajar untuk menentukan tahap perkembangan dalam program studi.

Dalam pengajaran diarahkan pengembangan kemajuan kompetensi oleh tim pengajar dalam mempersiapkan rencana jangka panjang atas komponen program (lihat fitur pertama kompetensi 3).

2. Tingkat Penguasaan:

a. mendeteksi kekuatan dan kelemahan dari siswa dalam situasi pembelajaran

b. bekerjasama dengan siswa, melakukan proses refleksi dari tindakan mereka, sehingga mereka dapat mengevaluasi kemajuan mereka sendiri menuju penguasaan tujuan kompetensi dari program studi, dan jika diperlukan, mengidentifikasi, dan menerapkan metode yang akan memungkinkan mereka untuk terus berkembang

c. melaksanakan tes sumatif dari beberapa kompetensi-kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa

d. berkolaborasi dengan rekan-rekan dalam merancang alat komunikasi yang berguna untuk menginformasikan kepada siswa, mereka yang harus bertanggung jawab untuk mereka sendiri dan pihak-pihak lain dari pengembangan kompetensi yang ditargetkan oleh program pelatihan atau program-program lainya

6. KOMPETENSI 6

To plan, organize and supervise a class in such a way as to promote students learning and social development. (Merencanakan, mengorganisaikan dan mengawasi kelas sedemikian rupa yang berguna untuk mendukung pembelajaran siswa dan pengembangan sosial)

Perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan kelas, sering disebut juga sebagai manajemen kelas yang melibatkan serangkaian kegiatan profesional yang terpisah, bersama-sama, membentuk praktek pembelajaran. Sementara interaktif profesi banyak didasarkan pada hubungan satu persatu antara guru sekelompok siswa. Sifat kolektif dan publik kehidupan kelas sehari-hari menempatkan profesional guru sebagai beban tanggung jawab yang berat. Mereka yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik dapat mensignifikasikan pengkompromian perkembangan intelektual dan sosial pada siswa. Banyak studi efektivitas menunjukkan bahwa kelas dapat dpusatkan pada harmonisasi kelas yang difokuskan pada pembelajaran yang telah

menjadi variabel dengan individu terbesar yang berdampak pada penguasaan belajar siswa (Gauthier et al 1997:. 177). Dengan demikian, kemampuan untuk melaksanakan dan mempertahankan operasi kelompok yang efektif dan harmonis dapat dilakukan di laboratorium, kelas atau bengkel, berdasarkan pada kompetensi yang akan diperoleh yang merupakan kompetensi penting dalam kejuruan pendidikan.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Mengembangkan dan menerapkan sistem yang efisien dalam menjalankan kegiatan dalam kelas secara rutin

   Komponen ini melibatkan pendekatan sistematis dalam kegiatan dan interaksi rutin di kelas, laboratorium atau bengkel. Di dalam kelas, guru harus berurusan dengan penkontribusian lisan/perkataannya kepada siswa, permintaan bantuan, menetap untuk bekerja, administrasi-administrasi tes, penggunaan bahan pembelajaran, mencatat/menulis kegiatan selama dan setelah kegiatan, dan sebagainya. Dalam laboratorium atau bengkel, mereka membutuhkan sistem yang lebih umum dalam mengelola interaksi dengan kelompok lain dan guru-guru lain, menerapkan keselamatan dan aturan kesehatan, mengatur gerakan dalam dan di luar laboratorium atau bengkel, dan memperoleh peralatan, perlengkapan, material dan barang-barang lain yang diperlukan dalam bertugas. Sistem khusus juga diperlukan untuk latihan dan tes yang berkaitan dengan kompetensi. Mereka harus menyesuaikan prosedur dimana siswa dapat memperoleh bantuan dari guru atau dari siswa lain dalam kelompok mereka sendiri atau kelompok lain. seperti sistem yang harus didasarkan oleh tim pengajar untuk mata pelajaran khusus.

b. Mengkomunikasikan dengan jelas persyaratan sekolah yang tepat dan perilaku sosial di kelas, laboratorium atau bengkel, dan memastikan bahwa siswa tersebut harus memenuhi persyaratan

   Keberhasilan dan perilaku siswa dipengaruhi oleh pesan-pesan yang mereka terima tentang apa yang diharapkan dari mereka (Gauthier et al. 1997:185). Pesan tersebut dikomunikasikan secara eksplisit dan implisit,

dalam kata-kata tetapi melalui perilaku nonverbal dari guru. Komunikasi yang jelas merupakan persyaratan dan harapan karena tidak terbatas pada pernyataan dan penjelasan yang diberikan kepada siswa. Hal ini juga dapat melibatkan konsistensi antara apa yang dilakukan dan apa yang dikatakan, yaitu kemampuan untuk melihat pesan-pesan yang bertentangan yang telah diberikan guru kepada siswa atau rekan-rekannya, mengidentifikasi sumber-sumber kontradiksi tersebut, memilih nilai-nilai yang ingin disampaikan dan menata kembali kata-kata dan tindakan yang sesuai. Langkah lain yang juga diperlukan untuk memastikan bahwa siswa memahami dan memenuhi harapan adalah dengan merumuskan harapan mereka, mendorong manifestasi yang tepat, menunjukkan konsekuensi positif dari manifestasi tersebut, mendorong siswa untuk berpikir tentang apa yang telah mereka lakukan, terutama di mana tindakan mereka yang memiliki konsekuensi negatif atau berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan mereka sendiri atau dari orang lain, dan menegur setiap perilaku yang tidak pantas yang terjadi berulang.

c. Melibatkan siswa secara individu atau kelompok dalam menetapkan standar dalam kelancaran kegiatan di ruang kelas

Umumnya, para anggota dari komunitas belajar lebih banyak mematuhi aturan yang tetapkan sendiri dibandingkan dengan aturan yang dikenakan pada mereka. Hal yang sama juga berlaku pada siswa-siswa kejuruan. Oleh karena itu penting bagi guru untuk melibatkan siswa dalam persiapan dan penerapan aturan-aturan yang akan mengatur Interakasi kelompok. Untuk melakukan hal ini, guru harus mencapai konsensus atau kesepakatan dengan siswa mengenai kondisi dan situasi kerja yang dapat diterima, dan bekerja dengan siswa untuk mengadaptasi kondisi dan situasi tersebut, menyelesaikan konflik secara bersama-sama, berbagi tugas dan tanggung jawab serta memutuskan iuran jika anggota dari kelas gagal mematuhi aturan. Komponen ini melengkapi perencanaan dan pelaksanaan yang operasi kelas efisien, dalam hal ini dapat melibatkan siswa dalam proses, sehingga memungkinkan mereka untuk mengamati aspek kehidupan

kelompok yang dapat diakses jika guru menggunakan sedikit pendekatan secara terbuka.

d. Mengembangkan strategi dalam penanganan secara efektif pada perilaku yang tidak pantas/sesuai ketika hal tesebut terjadi

Mengingat keragaman siswa dalam berbagai bidang kejuruan (COFPE 1998: 8), guru jauh lebih mungkin memiliki siswa (dari segala usia) di kelas mereka yang tidak sesuai dengan pusat pelatihan standar budaya. Beberapa siswa mungkin berpikir tidak ada pembatasan perilaku, karena struktur organisasi sangat berbeda dari pada umumnya atau dari lingkungan pendidikan atau tempat kerja lainnya. Mereka akan membayangkan bahwa mereka akan bebas untuk menggunakan alat-alat pembelajaran sebelum teori diajarkan. Hal ini dikarenakan usia dan pengalaman mereka serta fokus pada tanggung jawab pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa guru harus menunjukkan keinginan dan kemampuan untuk bertindak ketika aturan yang ditetapkan menjadi rusak (Gauthier et al 1997:. 182). Hal ini membutuhkan kemampuan untuk mengenali perilaku yang tidak pantas dan dapat kegiatan mengganggu kelas, serta dapat dimungkinkan membahayakan keselamatan kelompok. Jika perilaku tetap, guru harus menganalisis situasi dan memutuskan apa yang harus dilakukan.

e. Memelihara iklim kelas yang kondusif dalam proses pembelajaran

Sebuah iklim yang kondusif untuk belajar berasal dari serangkaian tindakan pengontrolan segala kegiatan di kelas, laboratorium atau bengkel. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan penananman minat belajar pada siswa. Guru harus menggunakan pengamatan, analisis dan evaluasi keterampilan mereka pada saat waktu yang sama, untuk memastikan bahwa peraturan dan perencanaan tugas untuk

unit yang diberikan konsisten dan mengambil langsung tindakan korektif jika diperlukan. Guru harus cepat mendeteksi dan bereaksi terhadap peristiwa, dan kemampuan mereka untuk mengelola beberapa peristiwa dan operasi sekaligus, membantu menjaga kewaspadaan dalam kelompok dan memastikan bahwa tujuan dapat dicapai.

2. Tingkat Penguasaan:

a. menerapkan sistem, baik secara individu maupun dengan anggota lain dari tim pengajar mata pelajaran atau kejuruan, untuk memastikan bahwa kegiatan rutin kelompok di bengkel, laboratorium atau ruang kelas berlangsung secara efektif dan aman

b. mengidentifikasi dan memecahkan masalah organisasi yang menghambat kegiatan rutin kelompok terutama dalam bengkel, laboratorium atau ruang kelas, baik secara individu maupun dengan anggota lain dari tim pengajar mata pelajaran atau kejuruan

c. mengantisipasi beberapa masalah organisasi yang menghambat kelancaran kelas dan menerapkan langkah-langkah dalam pencegahan tersebut

d. bekerja dengan siswa untuk membantu mereka berpikir tentang tindakan mereka sehingga mereka menjadi sadar akan dampak dari tindakan-tindakan pada pelatihan mereka sendiri dan siswa lain di kelas, dan dimana itu diberlakukan, menerapkan solusi yang akan meningkatkan materi pelajaran

e. membantu siswa yang berperilaku tidak tepat untuk memecahkan masalah-masalah mereka dan, jika perlu, membuat dan menegakkan keputusan yang dapat memperbaiki situasi para siswa dan kelas yang dipengaruhi oleh perilaku mereka

7. KOMPETENSI 7

To adapt his or her teaching to the needs and characteristics of students with learning disabilities, social mala-djustments or handicaps (Menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan dan karakteristik siswa yang

berhubungan dengan ketidakmampuan belajar, ketidak-mampuan menyesuaikan diri ataupun kegagalan/putus)

Kebijakan adaptasi sekolah diadopsi dan diselaraskan dengan mereformasi dan mengusulkan beberapa jalan yang menjadi perhatian oleh semua staf pengajar, sehingga pertanyaan apakah mereka dapat bekerja dengan siswa berdasarkan ketidak-mampuan dalam belajar, menyesuaikan di lingkungan sosial atau mengalami kecacatan di dalam kelas secara rutin, atau di kelas khusus. Beberapa elemen dari kebijakan juga relevan dengan pendidikan kejuruan. Jalur pertama menyoroti pentingnya mencegah kegagalan dengan bertindak cepat ketika siswa mengalami berbagai macam kesulitan. Semua guru harus mengembangkan dan melaksanakan kompetensi yang bertujuan untuk mengidentifikasi siswa dengan resiko dan tindakan cepat dalam menangani kesulitan-kesulitan yang bias teratasi. Jika mereka tetap bertahan atau menjadi lebih buruk, maka dapat membahayakan para kemajuan pendidikan siswa. Jalur kedua mendefinisikan penyesuaian layanan pendidikan sebagai perhatian utama dari setiap orang yang bekerja dengan siswa berdasarkan ketidak-mampuan belajar, ketidak-mampuan menyesuaikan diri di dalam lingkungan sosial atau cacat (Ministère de l.Éducation 1999: 20). Guru harus dapat mengumpulkan, menggunakan dan memasukkan informasi yang spesifik tentang kebutuhan siswa dalam menghadapi kesulitan sehingga penyesuaian program, metode pengajaran dan materi pengajaran yang diberikan kepada siswa akan memberikan jalan yang berbeda dalam mengatasi kesulitan. Guru juga harus mengkoordinasikan tindakan mereka dengan para pemain lain yang menyediakan layanan bagi siswa, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Jalan ketiga mengharuskan semua pemeran untuk menciptakan sebuah komunitas pendidikan yang benar-benar dapat mengatasi kesulitan siswa dan bertindak dalam kemitraan sesuai dengan organisasi dalam bekerja. Tantangan di sini adalah untuk mengembangkan akuntabilitas dalam perkembangan siswa yang mungkin telah dikompromikan sesuai kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan kepercayaan pada kedewasaan, dan percaya pada peluang sendiri untuk sukses. Untuk mencapai hal ini, guru membantu menetapkan indikator keberhasilan yang signifikan

kepada siswa yang dapat mendorong siswa untuk melakukan proses pembelajaran, dan secara bersama menghasilkan tindakan pada bagian dari setiap orang yang terlibat.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Memfasilitasi pendidikan dan sosial siswa yang terinetrgrasi dengan ketidakmampuan belajar, ketidakmampuan menyesuaikan diri ataupun cacat

Tim pengajar mengidentifikasi segala kebutuhan dan kemampuan siswa dalam menghadapi kesulitan di bawah tekanan/otoritas, dan bekerja secara bersama-sama untuk mengatur metode pengajaran dan pengawasan. Guru harus dapat memastikan bahwa siswa yang mengalami kesulitan harus memiliki akses bantuan ataupun alat (les, bantuan individu, dukungan teknis, peralatan disesuaikan) yang dapat dimengerti atau digunakan siswa. Jika perlu, mereka harus menegosiasikan kontrak secara pribadi dengan siswa, untuk memungkinkan siswa mengejar ketertinggalan dan mengkonsolidasi tujuan pembelajaran demi kemajuan siswa.

b. Mengkonsultasikan kepada orang yang bersangkutan untuk memperoleh informasi latar belakang siswa tentang kesulitan (kebutuhan, kemajuan, dll).

Guru harus memiliki informasi tentang jalur pendidikan dari siswa mereka yang mengalami kesulitan, sehingga dapat mengukur tingkat pelayanan pendidikan terhadap siswa. Guru harus mempertimbangkan langkah-langkah yang wajib diambil dan upaya yang dilakukan pada pemeran-pemeran yang berbeda. Upaya untuk memperoleh informasi akan mengarah pada pemahaman siswa yang lebih baik dari kebutuhan, kapasitas, dan kondisi yang kondusif bagi keberhasilanya. Mereka berusaha untuk mengidentifikasi secara tepat pendidikan, perkembangan, keterlambatan intelektual, sosial atau emosional sehingga pengajaran dapat ditargetkan mereka. Mereka bekerja-sama dengan anggota lain dari tim pengajar yang mahir/ahli untuk membangun dan merencanakan kegiatan yang membantu mereka belajar lebih banyak tentang kebutuhan siswa dalam kesulitan, dan mengembangkan metode pengajaran yang sesuai.

c. Mengusulkan tugas-tugas belajar, tantangan dan peran dalam kelas yang dapat membantu siswa untuk maju.

Secara fakta guru bertanggung jawab kepada siswa yang mengalami kesulitan, sehingga memungkinkan membutuhkan peran guru untuk bekerja secara individual dengan siswa tertentu dalam memberikan bentuk-bentuk dukungan khusus, Umumnya siswa tersebut belajar pada dasar sehari-hari dalam konteks interaktif. Mereka harus saling bekerja-sama dalam menyelesaikan tugas. Siswa yang mengalami kesulitan harus ditempatkan dalam kondisi yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan kompetensi yang ditetapkan dalam program. Seringkali guru membandingkan siswa tentang keuntungan menggunakan strategi yang efektif dan kerugian dari strategi yang tidak efektif. Bila memungkinkan, guru menggunakan tutorial interaktif yang berisi pembelajaran yang berulang dari gagasan-gagasan sebelumnya.

d. Berpartisipasi dalam mengembangkan dan melaksanakan rencana pendidikan individual.

Penyesuaian kebijakan sekolah memerlukan peran dari pusat pendidikan kejuruan dalam mengembangkan rencana pendidikan individu untuk semua siswa yang tidak memiliki kemampuan belajar, kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan sosial atau cacat (s. 110.11 of the *Education Act*). Pengajaran di dalam bidang kejuruan sangat berbeda dari bidang mata pelajaran umum, tetapi akan sama penting untuk beberapa siswa yang memiliki rencana pendidikan individual yang membahas kebutuhan spesifik mereka sendiri. Rencana ini disusun bersama oleh semua orang yang bekerja dan terlibat dengan siswa. Hal ini kemudian digunakan untuk menilai situasi dan kesediaan siswa untuk mengoreksi tindakan, dan melakukan penilaian secara teratur.

2. Tingkat Penguasaan:

a. bertukar ide dengan guru lain dalam rangka untuk menyusun rencana pengajaran yang tepat

b. menyesuaikan pengajarannya ke dalam kesulitan spesifik dari masing-masing siswa

8. KOMPETENSI 8

To Intergrate information and communications technologies (ICT) in the preparation and delivery of teaching/learning activities and for instructional management and (Mengintergrasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam persiapan dan pentransferan kegiatan belajar/mengajar dan sebagai pembelajaran manajemen dan tujuan pengembangan secara profesional)

Dalam dua puluh tahun terakhir ini, aplikasi dalam computer telah merambah ke dalam sector produksi. Hal ini berarti bahwa informasi dan pengolahan informasi elektronik telah menjadi kunci terpenting dalam masyarakat. Sebagai hasilnya "semakin memanipulasi simbol-simbol yang mengaktifkan mekanisme fisiko-kimia atau memberikan akses ke simbol-simbol lain dalam sekali diproses sehingga menjadi informasi-informasi yang relevan" (Saint-Pierre and Rousseau 1993 in Conseil supérieur de l.éducation 1994: 15). Revolusi teknologi yang terjadi dalam produksi baik barang maupun jasa telah menyebabkan permintaan yang besar untuk pelatihan yang berkaitan dengan bidang teknologi, dan sektor pendidikan kejuruan.

Menurut Conseil supérieur de l.éducation (1994: 38), pengantar dalam pembelajaran menggunakan TIK merupakan situasi pengajaran yang baru bagi guru yang harus dilengkapi. Ini berarti kompetensi yang dibutuhkan oleh guru dalam pengajaran lebih terintergrasi pada TIK dibandingkan dengan penguasaan sebenarnya teknis komputer. Misalnya, guru perlu akrab dengan isu-isu teknologi yang berkembang saat ini (Conseil supérieur de l.éducation 1994: 37) dan dapat menilai sebuah paket perangkat lunak dalam pendidikan yang dalam hal ini bertujuan sebagai pelatihan dan karakteristik siswa. Pengetahuan tentang paket perangkat lunak umum (pengolah kata, database, spreadsheet), E-mail dan jaringan informasi harus memungkinkan guru untuk menjadi lebih efektif dalam berbagai aspek strategi pembelajaran.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Mengantisipasi berbagai masalah dan pertimbangan potensi dan keterbatasan dari teknologi informasi

Seorang guru harus dapat mengantisipasi sebuah masalah. Ini berarti memprediksi hasil dari penerapan TIK dalam sekolah. Hasil dapat diprediksi jika guru memahami fitur-fotur yang menarik dalam teknologi terutama aspek, pedagogik, didaktik, tingkat sosial dan budaya. Oleh karena itu, guru harus mampu menjawab sejumlah pertanyaan, antara lain mereka perlu bertanya pada diri sendiri tentang dampak penggunaan TIK, apakah akan memiliki perkembangan kompetensi yang ditetapkan dalam program studi dan penerapan kompetensi selanjutnya di tempat kerja atau tidak. Lebih khusus lagi, mereka perlu memutuskan apakah penggunaan TIK akan menyelaraskan pelatihan yang ditawarkan oleh pusat dimana konsepsi dari pekerjaan telah berubah, terutama karena adanya pengenalan teknologi baru.

b. Menilai potensi pelajaran dengan menggunakan aplikasi komputer dan teknologi jaringan dalam kaitannya dengan pengembangan kompetensi yang ditargetkan dalam program studi

Sejumlah situs saat ini menawarkan sumber-sumber yang dibutuhkan pendidikan yang telah disiapkan oleh guru atau Pusat Pendidikan Kejuruan atau organisasi nirlaba lain seperti *Réseau de personnes ressources pour le développement des compétences des élèves par l.intégration des technologies* (RECITS, formerly known as the *Centre d.enrichissement de la microinformatique scolaire* or CEMIS). Banyak dari berbagai sumber telah diuji dan dimodifikasi berulang kali oleh guru, sehingga mereka sekarang lebih mudah dalam situasi belajar-mengajar yang efektif dan efisien. Selain itu, pusat-pusat pendidikan kejuruan mempertahankan daftar tim pengajar untuk setiap mata pelajaran, yang dapat mereka gunakan bersama dengan tenaga pendidik lainnya untuk mencapai tujuan operasional dari program studi mereka. Tim juga menggunakan alat-alat komputer lain yang dirancang oleh perusahaan swasta untuk

tujuan selain mengajar. Alat tersebut harus dinilai sesuai dengan target kompetensi. Dengan kata lain, guru harus membuat pertimbangan nilai tentang kegunaan alat dan jaringan dalam mengembangkan kompetensi yang ditargetkan dalam program penelitian.

c. Berkomunikasi dengan menggunakan berbagai sumber multimedia

Bagi para guru, fitur dalam kompetensi ini berarti memanfaatkan komputer yang dalam alat yang berbeda untuk beradaptasi mengajar mereka untuk tujuan dan kebutuhan siswa. Misalnya, mereka dapat memilih untuk format kuliah atau demonstrasi untuk menyajikan beberapa elemen dari mata pelajaran, menggunakan video untuk menggambarkan pernyataan mereka, dan menawarkan latihan praktek berbasis komputer untuk siswa dalam mengatasi kesulitan sebelum melanjutkan ke laboratorium atau bengkel, serta memberikan siswa dengan akses ke jaringan informasi yang relevan dengan subjek yang diteliti, menggunakan perangkat lunak simulasi untuk membantu siswa memahami konsep-konsep ilmiah yang abstrak dimana fungsi dari konsep-konsep yang didasarkan, atau memungkinkan mereka untuk berlatih menggunakan dan memperbaiki peralatan yang mahal dalam lingkungan yang aman (Conseil de l supérieur Pendidikan 1994:35).

d. Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif guna mencari informasi dan pemecahan masalah

Fitur ini berarti mengharuskan guru untuk mampu memahami pesan-pesan sandi/tersirat dari media komunikasi elektronik dan menganalisis secara kritis untuk memecahkan permasalahan operasional. Dalam memahami media komunikasi elektronik tersebut diperlukan cara bagaimana merancang media yang dapat membangun informasi dan jaringan komunikasi, dan bagaimana mereka menerjemahkan pengetahuan tentang mata pelajaran khusus yang menjadi bahan dalam belajar. Pengetahuan ini sangat penting bagi pelatihan diterapkan yang dapat berguna sebagai informasi masyarakat (Conseil supérieur de l.éducation 1994: 24).

Guru yang memahami media teknologi lebih mampu memilih informasi yang relevan pada tema atau subjek tertentu. Fitur ini juga digunakan untuk mengetahui bagaimana menggunakan aplikasi yang berbeda dari teknologi, misalnya untuk menulis teks, perencanaan unit, memesan peralatan dan bahan yang dibutuhkan untuk kegiatan belajar di laboratorium atau bengkel, merekam ketidakhadiran siswa dan kinerja, menghubungi guru lain, orang tua dan perwakilan bisnis.

e. Menggunakan TIK secara efektif untuk membangun jaringan yang memfasilitasi berbagi informasi dan mempromosikan pengembangan profesional pengajaran dibidangnya sendiri.

Paragraf sebelumnya telah dijelaskan bahwa peran Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai sarana untuk mendiskusikan masalah-masalah profesi yang berhubungan dengan materi pelajaran itu sendiri atau tindakan dalam mengajar dengan guru lain atau pihak lain. Penciptaan komunitas belajar seperti yang diusulkan oleh Christensen, Garvin dan Sweet (1994) menghasilkan sinergitas antara kerja dan refleksi dari individu dengan minat yang sama, tetapi terletak di lokasi yang terpisah. Dalam tahun-tahun berikutnya, ini akan menjadi salah satu sumber yang paling subur dalam penyegaran intelektual dan pendidikan berkelanjutan.

f. Membantu siswa untuk membiasakan diri dengan TIK, menggunakan ICT untuk melakukan kegiatan belajar, menilai TIK mereka dengan sendiri, dan untuk melaksanakan penilaian kritis mengenai informasi yang mereka temukan di internet

Penerapan pendekatan pendidikan difokuskan pada pengembangan kompetensi, dimana siswa membangun pengetahuannya sendiri dan guru hanya bertindak sebagai panduan atau mediator. Tugas mereka adalah untuk membantu siswa dengan pembelajaran mereka dengan menyiapkan kegiatan yang relevan dan menawarkan dukungan dalam proses pembelajaran.
Hal yang sama berlaku untuk TIK. Guru harus menyusun situasi belajar-mengajar yang akan memungkinkan siswa

untuk memperoleh kompetensi target dan kemampuan untuk menggunakan teknologi dengan cara yang produktif dan terpadu. Ini berarti mendidik siswa tidak hanya untuk menggunakan teknologi secara profesional, tetapi juga untuk mengembangkan penilaian yang terstruktur dan kritis, antara lain untuk melawan risiko informasi dari bawahan (Conseil supérieur de l.éducation 1994:25).

2. Tingkat Penguasaan:

a. mendemonstrasikan penilaian secara kritis dengan mempertimbangkan teknologi informasi dan komunikasi, khususnya berkaitan dengan pengembangan kompetensi melalui penerapan proses pendidikan yang difokuskan pada pembelajaran dan berdasarkan keterbatasan dan persyaratan lingkungan yang dimilikinya

b. mengidentifikasi potensi kontribusi komputer untuk pengembangan keterampilan kemampuan kognitif dan keterampilan sosial oleh siswa

c. menciptakan kondisi yang tepat sesuai dengan fungsi penggunaan TIK oleh siswa dalam lingkungan pelatihan, sehingga teknologi dapat membantu mereka untuk mengembangkan kompetensi mereka sehingga dapat menjadi lebih efisien ketika berlatih bidang kejuruan mereka di tempat kerja

d. membuat penggunaan secara efektif dari aspek yang berbeda dari teknologi komputer yang digunakan untuk mengirimkan informasi, menjaga percakapan dengan guru-guru lainnya, para ahli dan perwakilan bisnis, mengumpulkan dan menganalisis data, menyiapkan dokumen mengajar, evaluasi belajar, dll

e. terlibat dalam kegiatan organisasi yang desain dengan menggunakan perangkat lunak komputer dan membangunnya menjadi pendidikan kejuruan pada umumnya dan pengajaran yang khusus diberikan atau bidang kejuruan pada khususnya, dimana dalam hal ini melakukan pendidikan secara berkelanjutan

9. KOMPETENSI 9

To corporate with school staff, parents, partners in the community and students in pursuing the educational objectives of the school (Bersama-sama dengan staf sekolah, orang tua, masyarakat dan siswa dalam mengejar tujuan pendidikan sekolah)

Seperti yang ditunjukkan oleh Perrenoud (1999: 91), kami sedang memperhatikan fungsi-fungsi yang muncul dalam transformasi identitas pada bagian dari berbagai mitra secara bersama dalam membangun kompetensi baru. Untuk lebih dekatnya harus lebih banyak kontak dengan orang tua dan masyarakat. Guru harus mampu menyuarakan pendapat mereka dan didorong ke arah peran yang dimaksud tetapi melebihi kekhawatiran mereka mengenai siswa di kelas mereka. Ini adalah perubahan identitas yang mengharuskan para guru secara bertahap untuk mengadopsi perspektif masyarakat dan menerima tanggung jawab bersama untuk layanan pendidikan yang diberikan kepada keluarga yang dilayani oleh sekolah (Corrigan 1994; Corrigan dan Udas 1996).

1. Gambaran Kompetensi:

a. Bekerja sama dengan anggota lain dari staf sekolah dalam mendefinisikan orientasi-orientasi dan mengembangkan dan melaksanakan proyek-proyek yang terkait dengan pelayanan pendidikan di daerah-daerah yang termasuk dalam tanggung jawab sekolah

Guru yang menjabat sebagai dewan pengurus tentunya mengetahu sekolah dan siswa dengan baik. Mereka mampu mengklarifikasi, menjelaskan dan mempertahankan praktek dan pilihan, yang dapat membantu dalam menentukan dan melaksanakan proyek-proyek sekolah yang menggabungkan nilai-nilai secara kolektif. Hal ini jelas bahwa setiap bentuk kerja kolaboratif melibatkan divisi konsensual dari divisi, peran dan tanggung jawab. Jika konflik atau kesalahpahaman terjadi, tantangannya adalah mendiskusikan ide baru yang dalam arah yang benar. Keterlibatan dalam pelaksanaan proyek berarti bersikeras adil dalam pembagian tugas, pemantauan proyek-proyek bersama orang yang bertanggung

jawab serta dengan siswa-siswa, membuat saran, menyediakan mitra dengan informasi, meminta dan mempertimbangkan pilihan mereka dan memutuskan pada perubahan arah yang sesuai.

b. Mendukung siswa yang terlibat dalam struktur administrasi pusat pendidikan kejuruan atau pusat segala kegiatan atau perencanaan

Tujuan dari pusat pendidikan kejuruan, selain misi pengajaran dan kualifikasi dalam mengajarkan siswa juga untuk hidup bersama secara harmoni untuk memperoleh nilai-nilai demokrasi dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab (Ministère de l.Éducation 1997b). Di dalam hal ini siswa dapa diajarkan dalam berbagai cara, misalnya dengan berpartisipasi di dalam struktur manajemen sekolah (yang mengatur papan) atau dengan berpartisipasi di tengah-tengah kegiatan atau program sekolah. Siswa memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan untuk belajar bertanggung jawab. Guru harus meningkatkan kemampuan dalam merperhatikan nilai-nilai penghormatan dan toleransi bersama, sehingga siswa dapat belajar secara bekerja sama, membantu satu sama lain dan menjadi sumber bagi satu sama lain.

c. Mendorong orang tua untuk mengambil minat dalam pemilihan bidang kejuruan pada anak-anak mereka

Para orang tua siswa pemilihan bidang kejuruan mungkin dapat memberikan sumber kontribusi tertentu atau kepentingan dalam sebuah perencaan tertentu. Kompetisi yang diadakan di berbagai kejuruan dan teknis bidang merupakan contoh yang tepat dalam hal ini. Ini akan bermanfaat jika orang tua lebih banyak terlibat, mendukung anak-anak mereka dan membantu mereka untuk melatih untuk nasional, lokal, regional, dan kompetisi internasional. Bagi para guru, melibatkan orang tua dalam kehidupan seorang pusat pendidikan kejuruan berarti terutama melawan prasangka terhadap pendidikan kejuruan dan menegaskan pilihan kejuruan dari anak. Melibatkan orang tua dalam pusat kegiatan tentu sebuah tantangan, tetapi juga bisa

menjadi kesempatan untuk mendorong anak-anak untuk melanjutkan pendidikan mereka di bidang yang mereka pilih.

d. Mengembangkan dan memelihara hubungan dengan mitra sosial dan professional

Di akhir program, beberapa siswa dapat bergerak dengan lancar pada kehidupan yang profesional saat mereka memasuki pasar kerja untuk pertama kalinya. Di Quebec, guru dari sektor kejuruan sebagian besar bertanggung jawab untuk menjaga hubungan antara bisnis dan komunitas pendidikan. Mereka mendengarkan kebutuhan tenaga kerja dan usaha sehari-hari, dan harus mengembangkan serta memelihara hubungan yang didasarkan atas dasar kepercayaan.

2. Tingkat Penguasaan:

a. menempatkan perannya dengan yang lain untuk dimainkan oleh orang yang memegang bagian inti internal atau eksternal, sehingga setiap individu dapat melengkapi dan menghormati kompetensi yang lain

b. menyesuaikan tindakannya dengan tujuan pendidikan sekolah dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan tersebut dengan menyarankan perbaikan sebaik mungkin dan menjadi pribadi yang terlibat dalam perencanaan sekolah

c. membangun hubungan kepercayaan dengan berbagai mitra

10. KOMPETENSI 10

To corporate with members of the teaching team in carrying out tasks involving the development and evaluation of the competencies targeted in the programs of study, taking into account the students concerned. (Bersama-sama dengan anggota tim pengajar melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan pengembangan dan

evaluasi kompetensi yang ditargetkan dalam program studi, dengan mempertimbangkan siswa yang bersangkutan)

Kemampuan untuk bekerja dari sebuah tim adalah salah satu aspek yang paling penting dari profesionalisme kolektif dalam mengajar. Secara luas ini dianggap sebagai tujuan yang harus tercapai. Profesionalisme kolektif sangat perlu dilakukan karena rasa tidak enak dari profesi guru yang telah berkurang selama bertahun-tahun akibat isolasi tindakan individu (Bisaillon 1993). Kontinuitas dan konsistensi dalam mengajar baik di dalam tahun yang sama maupun dari satu tahun ke tahun berikutnya sangat diperlukan untuk mendorong kesuksesan dan mencegah siswa dalam kesulitan dari putus.

Banyak guru yang sudah bekerja sebagai bagian dari tim, dan lain-lain yang mendukung pembentukan jadwal dan keorganisasian yang akan memungkinkan mereka untuk melakukannya. kolaborasi antara guru dibangun secara berbeda tergantung pada tingkat pendidikan. Tim pengajaran di departemen bertindak sebagai kelompok referensi yang menyampaikan standar perilaku dan parameter identitas profesional, dan membuat banyak keputusan mengenai pendistribusian konten pelajaran, struktur penggunaan dan jadwal ruang kelas, buku pelajaran dan bahan ajar (Tardif dan Lessard 1999, Glatthorn 1998).

1. Gambaran Kompetensi:

a. Mengenali instansi-instansi di mana kerjasama dengan anggota lain dari tim pengajar yang diperlukan untuk merancang atau beradaptasi dalam situasi belajar/mengajar, mengevaluasi belajar siswa atau untuk mendorong penguasaan kompetensi-kompotensi siswa

Sebuah tim tidak selalu efektif apabila anggotanya melakukan segala sesuatu secara bersama-sama. Kadang-kadang lebih baik untuk melimpahkan ke anggota yang bekerja dalam kelompok kecil atau individual. Para anggota tim pengajar harus mampu menilai jenis kerjasama yang sesuai dengan tugas atau masalah yang dihadapi. Di lain waktu, seluruh tim harus bekerja secara intensif untuk membuat keputusan yang terstruktur, seperti mendirikan metode pelatihan (pendidikan koperasi), menyetujui isi

evaluasi atau memilih bahan untuk digunakan oleh para siswa. Beberapa proyek dapat dilakukan oleh beberapa anggota tim, sementara yang lain bekerja untuk membantu siswa dalam kesulitan. Ini berarti anggota tim harus akrab dengan anggota lainnya secara individu dan kolektif dan menerapkannya agar siswa memiliki dukungan terbaik di lokasi dari berbagai pelatihan.

b. Mengembangkan dan mengorganisasi perencanaan-perencanaan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh tim pengajar

Perencanaan adalah kegiatan yang kompleks yang membutuhkan beberapa kompetensi yang tergantung contoh dalam pelaksanaan, menetapkan tujuan, menetapkan dan menerapkan rencana tindakan, mengidentifikasi sumber daya dan menilai dampaknya. Membangun dan mengimplementasikan proyek merupakan bagian dari tim pemanggil pada kemampuan yang sama, tetapi dalam konteks tim. Dengan demikian, anggota tim harus dimulai dengan menyepakati visi proyek dan isu-isu yang mendukung. Jika memungkinkan, mereka juga harus mengklarifikasi dan menstandarisasi pemahaman tentang proyek. Menetapkan rencana tindakan yang melibatkan pembagian dan mengkoordinasikan tugas serta kepemimpinan, mengidentifikasi dan menggunakan sumber yang ada, pengaturan jadwal, dan memungkinkan untuk mengverifikasi dan mengadaptasi jika perlu. Komunikasi yang jelas dan efektif antara tim anggota adalah penting sepanjang proyek. Tim harus memiliki informasi yang dibutuhkan untuk memutuskan apakah akan tetap di lapangan yang sama atau merubah arah. Anggota tim harus memiliki pengamatan, penilaian dan kemampuan analisis yang baik, karena pertukaran ide mereka kepada perilaku siswa, mereka akan perlu memeriksa persepsi rekan-rekan mereka, membuat serangkaian keputusan kecil/sementara dan menyesuaikan tindakan mereka untuk mempertimbangkan rincian signifikan dari reaksi siswa. Mengevaluasi proyek berarti menyetujui kriteria, bekerja sama untuk menilainya dan menyepakati cara menginvestasikannya kembali itu. Terpisah dari tujuan

proyek, kerja sama antara anggota tim berarti bahwa setiap individu harus bebas untuk berbicara, membuat proposal dan mendengarkan apa yang dikatakan rekannya, kontribusi dari sumber yang ada, bertanggung jawab, jelas menetapkan batasan dan persyaratan, melaksanakan dan melaporkan tugas kepada orang lain.

c. Bersama-sama secara aktif, serentak melangsungkan secara berkerja sama antara tim pengajaran dan siswa

Penelitian mengenai pengajaran telah mengungkapkan berbagai bentuk kerjasama dalam pendidikan. Kerjasama biasanya tidak melibatkan rekan kehadiran di kelas (Acker 1999; Tardif dan Lessard 1999). Namun secara umum, kerjasama tampaknya lebih tepat dipraktekkan dan ditopang oleh guru dalam kegiatan pendidikan yang berbeda (Tardif dan Lessard 1999: 420). Hargreaves (1994) menunjukkan bahwa bentuk kerjasama antara guru adalah hasil dari tekanan administrasi, fenomena pemaksaan kolegialitas. Menurut Perrenoud (1999), membentuk tim pengajar untuk bekerja sama dengan siswa adalah unsur yang paling menuntut dalam kompetensi koperatif.

d. Membantu membangun konsensus, ketika diperlukan, di antara anggota tim pengajar

Konsensus tergantung pada keberadaan dari tujuan dan isi bersama serta konflik yang sehat dalam resolusi. Makna bersama sangat penting dalam mengajar. Guru telah terbiasa bekerja sendiri, dan pembendaharan pendidikan mereka, walaupun ternyata identik sama dengan guru-guru lain. Secara bertahap akan menjadi bagian yang terkait dengan mereka sendiri berdasarkan praktek, kepercayaan, dan perasaan yang khusus. Diskusi tentang bahan-bahan kelas, kursus dan praktek individu, pengembangan kolektif praktek dan saling mengobservasi antar tim pengajar.

2. Tingkat Penguasaan:

a. berkontribusi pada kerja tim pengajar secara efektif

b. memberikan kritik konstruktif dan membuat saran yang inovatif sehubungan dengan pekerjaan tim

11. KOMPETENSI 11

To engage in professional development individually and with others. (Terlibat dalam pengembangan profesional secara individu maupun dengan orang lain)

Pengembangan keprofesionalan bagi guru di sektor kejuruan selalu menjadi perhatian bagi lembaga pelatihan guru dan pusat pendidikan kejuruan yang mempekerjakan guru. Pada tahun 1960, Teknik École normale de l.enseignement technique (ENET, atau Sekolah teknik pelatihan guru) mulai menawarkan program pelatihan yang meliputi industri berbasis pembangunan profesional berkelanjutan. Praktek ini menjadi lebih luas di tahun 1970-an dan 1980-an, ketika universitas mengambil alih ENET, universitas menawarkan program sebagai bagian dari mereka *Vocational Teacher Training Development Program* (VTTDP) yang termasuk kegiatan individu dan kelompok pengembangan profesional. Program yang diperkenalkan oleh Ministère de l.Éducation du Québec sangat inovatif dan menawarkan dua komponen, yaitu pelatihan dan penelitian. Dengan demikian, guru bisa memperoleh pelatihan dasar kejuruan dan juga melakukan penelitian, misalnya menjadi alat pendidikan yang diperlukan untuk mengajar mereka mata pelajaran atau bidang kejuruan khusus. Program ini sangat populer di kalangan guru pada saat itu dan banyak dari mereka mengambil keuntungan dari itu untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Membawa bekal kompetensinya dan mengambil langkah-langkah untuk mereka kembangkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia

Untuk mengajar di sektor kejuruan, guru harus mengikuti perkembangan sosial. ini berarti teknis dan perkembangan teknologi sangat mempengaruhi mata

pelajaran khusus ketika mereka mengajar. Hal ini dapat memberikan perubahan dalam sifat pekerjaan itu sendiri, seperti yang dibahas dalam kaitannya dengan teknologi informasi dan komunikasi (lihat Kompetensi 8), serta perubahan dalam orientasi pelatihan yang berkaitan dengan paradigma, seperti yang terjadi di reformasi pendidikan SMK, dimana penekanan akan ditempatkan di masa depan pada belajar daripada mengajar.

b. Membawa bagian dalam sesi pelatihan yang telah disesuaikan dan periode pelatihan industri

Pembaharuan dalam keteknikan, teknologi dan organisasi sangat penting dilakukan dalam kompetensi kerja. Metode tersebut memungkinkan guru tidak hanya memperbarui pengetahuan mereka, tetapi juga dapat memperoleh pengetahuan baru yang kemudian dapat digunakan untuk menyesuaikan pengajaran dengan cepat sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja. Namun, mereka hanya efektif jika disertai dengan berpikir dalam dan berkaitan dengan konteks tindakan (Karolewicz 1998; Schön 1994; St-Arnaud 1992). Itu merupakan proses berpikir yang memungkinkan guru untuk melihat secara kritis pengetahuan baru dari mereka dan mengidentifikasi elemen-elemen penting yang digunakan untuk mengajar mereka.

c. Mendiskusikan relevansi atau pilihan pedagogiknya dan didaktiknya dengannya atau rekan-rekannya

Pengembangan profesional oleh rekan-rekan sering digambarkan sebagai kondisi yang penting untuk perubahan pedagogik dan transfer dari keahlian di tempat kerja (Brossard 1998; Conseil supérieur de l.éducation 1995; Gordon dan Nicely 1998; Ouellet 1998). Berbicara tentang karir guru, peran pusat dari rekan-rekan dalam pengembangan profesi mereka (Corriveau 1999: 34). Diskusi tentang relevansi pilihan pedagogik hanya mungkin jika guru bersedia untuk menerobos struktur yang sering dikenakan oleh organisasi kerja yang membagi pengajaran menjadi unit-unit program yang sesuai dengan keahlian guru. Dari jenis struktur tersebut kemungkinan dapat menciptakan

minoritas pedagogik dan mencegah guru untuk memulai dan mempertahankan produktif sehingga berbuah diskusi.

d. Merefleksikan prakteknya dan membuat penyesuaian yang diperlukan.

Analisis refleksi melampaui aktivitas mental saat ini dan diskusi ide-ide yang mendasari setiap praktek profesional, dan melibatkan keinginan untuk belajar secara pendekatan metode dari pengalaman dan mengubah suatu praktek yang dari tahun ke tahun (Perrenoud 1999: 154). Guru harus berpikir secara metodis tentang pengalaman atau tindakan mereka berarti proses dan metode dikembangkan untuk memahami mana yang bekerja dengan baik atau kurang baik dalam situasi tertentu dan merancang solusi dari kekurangan tersebut. Pengujian solusi juga dapat dilakukan dengan tindakan.

Setelah pengujian telah dilakukan, guru harus mengidentifikasi unsur-unsur utama dari hasil sehingga dapat diputuskan metode apa yang produktif digunakan. Mereka juga menggunakan prinsip pendekatan teoritis, sehingga memberikan makna dan struktur pada tindakan mereka, serta mengambil waktu untuk berpikir tentang apa yang mereka lakukan. Ini merupakan bagian dari proses pembelajaran yang dihasilkan karena pengayaan guru dan organisasi dimana tempat mereka bekerja.

e. Mengujung-tombakan perencanaan pedagogik untuk memecahkan masalah dalam mengajar

Banyak dari strategi pengembangan profesional yang telah muncul dalam beberapa tahun terakhir yang mempertanyakan citra guru sebagai konsumen, penerima dan penyebar pengetahuan yang dihasilkan oleh orang lain (Cochran-Smith dan Lytle 1999; Schoonmaker, Sawyer dan Borrego Brainard 1998). Sektor pendidikan kejuruan telah lama memahami hal ini dan itu sering sekali dikatakan bahwa penekanan harus berada pada penciptaan dan penguatan perangkat pelatihan yang difokuskan pada pembelajaran, di mana guru bertindak sebagai spesialis, mediator dan panduan belajar. Dalam bermain peran, mereka bertindak sebagai profesional sejati, yaitu sebagai orang yang mampu bertanggung jawab, independen, berpikir tentang tindakan

mereka sendiri, dan menghasilkan pengetahuan dari tindakan mereka sendiri (Schön 1994).

f. Melakukan penelitian yang berkaitan dengan penguasaan kompetensi yang ditargetkan dalam program-program studi dan tujuan pendidikan dari pusat pendidikan kejuruan

Program studi bagi siswa SMK memiliki tujuan yang sangat berbeda. Beberapa akan melatih orang untuk memperbaiki peralatan, sementara yang lain akan melatih mereka untuk menerapkan prosedur yang ketat untuk merancang teknikal obyek atau model. Terlepas dari program ini, bagaimanapun guru sering menerapkan pendekatan didaktik yang, dimana mereka pertama kali menjelaskan teori, dan kemudian mengelola kelas dalam bentuk latihan di laboratorium atau bengkel. Mengingat keragaman dari tujuan program dan paradigma baru yang menekankan belajar daripada mengajar (lihat Kompetensi 3), guru sekarang perlu untuk mengambil pendekatan secara kritis pada masalah ini, dalam hal peran mereka sendiri dan murid-murid mereka.

2. Tingkat Penguasaan:

a. membuat daftar kompetensinya untuk mengenali apa yang dia sudah tahu, dan menyusun rencana pembangunan berkelanjutan profesional yang akan memungkinkan dia untuk mengubah dan mengajar mengajar mata pelajaran dalam bentuk pertanyaan

b. mengidentifikasi, memahami dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk pendidikan pada umunya dan kejuruan pada khususnya (literatur teknis, laporan penelitian dan literatur profesional, jaringan pedagogik, data bank)

c. memusatkan perencanaan-perencanaan pedagogik pada aspek-aspek tertentu dari apa yang mereka ajarkan

d. berpartisipasi secara aktif dalam proyek-proyek penelitian yang berkaitan dengan penguasaan kompetensi yang ditargetkan dalam program-program studi dan tujuan pendidikan dari pusat pendidikan kejuruan.

12. KOMPETENSI 12

To demonstrate ethical and responsible professional behavior in the performance of his or her duties. *(Menunjukkan* perilaku profesional secara etis dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugasnya)

Profesionalisme adalah keadaan atau sikap yang dikembangkan oleh seseorang sebagai bagian dari proses sosialisasi profesional, dimana ia menerima standar umum bersama oleh kelompok profesional. Guru diharapkan untuk menunjukkan profesionalisme, yaitu untuk mematuhi yang berlaku prosedur umum dan standar profesi (Bourdoncle 1991). Guru yang professional harus mampu berkomitmen dalam tindakan mereka dan harus memegang teguh keyakinan bahwa siswa dapat dididik di bawah tekanan (Meirieu 1989). Guru profesional diharapkan dapat menunjukkan kesadaran profesional, yaitu suatu bentuk komitmen dan kewajiban (Ministère de la Culture et des Communications 1998) yang membawa mereka, dalam batas-batas tugas pengawasan professional mereka untuk mengurus siswa yang dipercayakan kepada mereka.

1. Gambaran Kompetensi:

a. Memahami nilai-nilai terendah dari apa yang mereka ajarkan

Mengajar adalah pekerjaan dimana sebuah latihan pendewasaan yang dapat berpengaruh terhadap orang lain, yaitu siswa (Fourez 1990). Ini adalah kerajinan moral (Tom 1984), profesi jenuh dengan kadang-kadang bertentangan nilai-nilai. Seperti Perrenoud (1993) bertanya: Haruskah kita mengutamakan kebutuhan khususnya individu atau kelompok? Menghormati identitas individu atau mengubah perbedaan prioritas atau menghilangkannya? Menyerahkan secara pribadi atau tetap netral? Memaksakan kehendak kita untuk menjadi lebih efektif atau bernegosiasi panjang lebar, bahkan jika ini mengarah ke tindakan yang tidak lengkap? Mengorbankan masa depan atau masa kini? Tekanan pengetahuan atau sosialisasi? Bersikeras berpikir secara terstruktur, ekspresi dan kreativitas? Mendukung keaktifan

pedagogik atau penguasaan? Semua siswa atau menunjukkan simpati atau antipati? Calon guru harus memikirkan nilai-nilai dan prasangka mereka yang mendasari tindakan, dan hati-hati mengamati mereka dampak pada individu dan kesejahteraan kolektif siswa. Analisis refleksi sangat didukung oleh langkah-langkah terstruktur yang tampaknya tepat untuk tujuan ini.

b. Mengatur kelasnya secara demokratis
Sebuah kelas merupakan masyarakat mikro, yang menunjukkan ketegangan yang sama dalam masyarakat itu sendiri (kekerasan, rasisme, seksisme, dll). Siswa tidak akan mampu memecahkan perbedaan mereka secara spontan dan demokratis, dan karena itu harus belajar untuk membangun dan menggunakan sikap dan perilaku tanpa pengecualian. Guru dapat, menggunakan pengurus kelas dengan pendekatan kooperatif untuk membantu siswa dalam menyelesaikan konflik kelas secara demokratis.

c. Memberikan siswa dengan perhatian dan dukungan yang tepat.
Pengertian "Profesionalitas" tidak dapat dikurangi menjadi satu perangkat perilaku eksternal atau kompetensi ekslusif dari komitmen pribadi. Sebaliknya, seorang profesional adalah orang yang mampu menerapkan subjektivitas dan identitas pribadi kehidupan profesionalnya (Le Boterf 1997: 25). Dalam hal ini, masyarakat mengharapkan bahwa guru akan tertib (Meirieu 1991). Tugas ketekunan yang bertentangan dengan kelalaian gagasan dalam melaksanakan tugas profesionalnya karena itu merupakan bagian penting dari etika profesional.

d. Membenarkan keputusannya mengenai pembelajaran dan pendidikan siswa kepada pihak yang bersangkutan

Guru kejuruan tidak dapat bertanggung jawab atas hasil belajar siswa. Dalil ini didasarkan pada sejumlah alasan, termasuk fakta bahwa setiap siswa mengikuti program tersebut dengan jalan yang berbeda dalam beberapa kasus. Ada siswa yang lulus dari sekolah langsung melanjutkan ke

perguruan tinggi. Ada juga yang melanjutkan ke pendidikan kejuruan. Hal ini juga didasarkan pada kenyataan bahwa begitu banyak orang yang telah terlibat dalam proses ini. Pada saat yang sama setelah siswa lulus dan mereka bekerja tidak dapat menentukan angka keberhasilan dari mereka. Oleh karena itu, sulit untuk menempatkan tanggung jawab belajar di dalam kelas, bengkel atau laboratorium.

e. Menghormati sifat rahasia dari aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya.

Dalam pekerjaan mereka (siswa), guru merupakan salah satu kontak informasi pribadi yang dipercaya mereka sebagai mitra internal dan eksternal bekerja. Jika mereka tidak menyadari dari kebutuhan menghormati kerahasiaan dari informasi, mereka mungkin menyerah pada beberapa bujukan situasi non pekerjaan mereka. Guru memiliki kewajiban kebijaksanaan dan cadangan sebagai pengguna informasi pribadi mengenai kolega, siswa atau keluarga siswa.

f. Menghindari segala bentuk diskriminasi terhadap siswa, orang tua atau rekan

Dalam masyarakat pluralis, ada berbagai nilai-nilai dan pandangan. Kelas, bengkel, laboratorium atau pusat pendidikan kejuruan adalah titik fokus yang menyatukan siswa (kaum muda dan orang dewasa) dari berbagai asal yang berbeda, dengan berbagai bahasa daerahnya, kepemilikan agama yang berbeda, ras, kelas sosial, dan sebagainya. Guru kejuruan memiliki peran khusus untuk bermain dalam hal ini. Mereka harus menghindari mekanisme diskriminasi atau pengucilan secara kondusif dan menerapkan situasi yang dapat memastikan ekuitas dan menghargai perbedaan, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Piagam Kebebasan Hak Asasi Manusia.

g. Menempatkan konflik moral yang timbul di kelas dengan mengacu pada tujuan/pemikiran utama dari sekolah

Jika siswa dapat menganalisis masalah-masalah moral yang terjadi di ruang kelas (seks, kekerasan, obat-obatan, dll) dan menemukan cara mengatasinya, guru harus menerapkan

pengetahuan budaya tertentu, jika tidak mereka akan melahirkan resiko yang mengarah ke berbagai bentuk eksklusi. Posisi moral telah berubah dari waktu ke waktu, dan berdampak pada bagaimana masalah dianalisis dan solusi yang diusulkan. Oleh karena itu penting bagi guru untuk dapat menempatkan masalah moral dengan mengacu pada pemikiran utama sekolah-sekolah (filsafat, sejarah, sosial, politik, psikologis), memahami prasangka mereka, membuat informasi pilihan dan menganggap pilihan-pilihan baik secara pribadi maupun publik.

h. Menunjukkan penilaian yang baik dalam menggunakan susunan dan peraturan hukum yang mengatur keprofesionalan mengajar dan kejuruan yang sedang diajarkan

Pengajaran diatur oleh kerangka hukum dan peraturan. Undang-Undang Pendidikan menetapkan kewajiban dan hak-hak guru serta kesepakatan bersama yang menetapkan aturan guru yang harus dipatuhi guru dibawah kontrak kerja mereka. Beberapa kejuruan juga memiliki kode mereka sendiri, dan kesehatan dan keselamatan kerja peraturan berlaku untuk semua kejuruan. Dengan demikian, guru harus melakukan tugasnya sesuai dengan tuntutan regulasi kerangka kerja yang mengatur profesi mereka dan kejuruan yang diajarkan.

3. Tingkat Penguasaan:

a. mendemonstrasikan sikap tanggung jawab yang cukup dalam berurusan dengan siswa-siswa yang salah satunya dapat direkomendasi, tanpa syarat, bahwa sebuah kelas dapat dipercaya untuk diperhatikan

b. menjawab kepada orang lain baik untuknya atau tindakannya dengan memberikan alasan yang cukup logis

D. Kompetensi Guru Kejuruan (vocational) di SLOVENIA

Berikut dikemukakan kompetensi guru di Slovenia yang dapat digunakan sebagai pembanding dalam pengembangan kompetensi guru SMK di Indonesia.

1. ***Cooperation/interaction/team work*** (kerjasama/berinteraksi dengan tim kerja)

   Guru kejuruan harus memiliki kerja secara tim, karena pekerjaan-pekerjaan di bidang teknik dan kkejuruan tidak dapat dikerjakan secara sendirian tetapi dikerjakan secara tim. Selain itu guru kejuruan juga harus mampu membangun kerjasama dengan pemerintah, dunia kerja dan dunia industri, semua lapisan masyarakat agar pembelajaran dalam pendidikan kejuruan relevan dengan kebutuhan masyarakat

2. ***Project and development work*** (mengembangkan proyek dan pekerjaan)

   Guru harus memiliki kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan proyek dan mampu mengembangkan dan menciptakan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan teknik dan kejuruan di bidang pemerintahan, dunia kerja dan dunia industri cukup banyak, sehingga guru kejuruan diharapkan mampu membantu mengerjakan proyek yang ada di kelompok masyarakat tersebut. Guru kejuruan diharapkan mampu mengerjakan proyek-proyek seperti membuat kincir angin untuk pembangkit listrik di pedesaan, mmebuat kendaraan dan alat-alat pertanian yang cocok dipedasaan, melayani pemasangan jaringan listrik, melayani pembuatan makanan, pembuatan baju seragam, melayanai barang dan jasa dan lain-lain.

   Guru kejuruan juga diharapkan mampu mengembangkan dan menciptakan pekerjaan dengan cara merancang dan membuat produk-produk baru yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan cara demikian, maka akan ada peluang kerja yang dapat dikerjakan oleh murid-murid sekolah dan lulusan SMK.

3. ***Continuous learning*** (pembelajaran berkelanjutan)

   Guru harus mampu menciptakan pembelajaran yang bersifat maju berkelanjutan, oleh karena itu guru kejuruan harus memiliki kompetensi untuk evaluasi terhadap kinerjanya sendiri dalam pembelajaran. Guru kejuruan harus mampu mmebuat refleksi diri tentang kekurangan dan kelemabahan dalam pembelajaran dan selanjutnya memperbaikinya. Evaluasi diri dapat dilakukan dengan bertanya pada murid, sesama guru, dan sumber lain, apakah pembelajaran yang telah dilakukan sudah baik atau belum. Guru harus maju secara berkelanjutan dan paralel dalam hal pengembangan profesi, institusi di mana bekerja, pemahaman perkembangan dunia kerja, dan dunia pendidikan

4. ***Creation of learning environment for individuals and groups and facilitating learning process*** (Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pengembangan individu dan kelompok, serta memfasilitasi proses pembelajaran)

   Guru kejuruan harus memiliki kompetensi untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang dapat menumbuhkan murid untuk belajar secara aktif, kreatif dan inovatif dalam melihat potensi dan permasalahan yang dihadapi. Guru harus memperhatikan adanya perbedaan murid dalam hal potensi, bakat, dan minat , sehingga setiap murid memperoleh perlakuan yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Setiap murid akan dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan cara yang berbeda, oleh karena itu maka guru harus dapat memfasilitasi cara-cara belajara mereka. Guru harus juga dapat memfasilitasi pembelajaran pada anak yang memiliki kebutuhan khusus.

5. ICT **(*Information and Communication Technology*)**

   Teknologi infornasi dan komunikasi sudah berkembanagn pesat dan masyarakat dan sudah menjadi bagian dari kehidupan amsyarakat. Oleh karena itu guru kejuruan juga harus memiliki kompetensi dalam menggunakan perangkat teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran. Guru harus mahir dalam menggunakan berbagai program komputer seperti World, Exel,

Power Point, Internet, Email untuk mendukung pembejaran teori maupun praktik. Selain itu guru kejuruan juga diharapkan dapat membuat berbagai program komputer untuk pembuatan media pembelajaran dan progam komputer dalam mesin-mesin perkakas yang bernasis komputer seperti mesin CNC (Computer Numerical Control)

6. ***School administration*** (Administrasi Sekolah)

Guru kejuruan diharapkan untuk mengetahui sistem administrasi sekolah, peraturan-peraturan dan perundangan yang berlaku yang terkait dengan pendidikan kejuruan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku di suatu negera. Di setiap sekolah memiliki prosedur dan tata kerja tertentu, tata tertip tertentu, sistem administrasi pembelajaran tertentu, maka hal ini juga harus difahami dan dilaksanakan oleh setiap guru. Dalam hal peraturan perundangan di Indonesia, guru harus mengetahui Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, PP 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, Undang Dosen dan Guru dalan lain-lain.

7. ***Personal characteristics of teachers*** (Karakteristik pribadi guru)

Guru sebagai profesi harus memiliki kompetensi pribadi tertentu, yang berbeda dengan profesi lain. Guru kejuruan harus memiliki otonomi, percaya diri sebagai ahli, dan proaktif dalam dunia pendidikan. Guru juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik kepada murid dan lingkungan, melakukan dialog dengan temansebaya dan ilmuwan guna meningkatkan profesionalisme sebagai guru kejuruan. Guru juga harus memiliki integirtas moral, etika dan tanggungjawab, kematangan pribadi, dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya.

8. ***Competences of school community and management*** (kompetensi dalam komunitas sekolah dan manajemen)

   Guru sebagai anggota dari komunitas sekolah harus mampu mendorong fihak manajemen sekolah untuk menerapkan learning organization (organisasi sekolah sebagai pembelajar), sehingga sekolah mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang dapat memotivasi setiap anggota komunitas (guru dan tenaga kependidikan lainnya) untuk berkembang lebih profesional.

E. Kompetensi Guru Kejuruan (vocational) di Indonesia

Dalam hal kompetensi guru di Indonesia Mulyasa (2007:24) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas yang di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan. Undang-Undang Repubelik Indonesia nomer 20 tahun 2005 tentang guru dan Dosen menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan prilaku yang harus di miliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Peraturan pemerintah nomer 19/2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribandian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. Jabaran tentang empat kompetensi tersebut ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1. Standar Kompetensi Inti Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK*

No.	Kompetensi Inti Guru
A. Kompetensi Pedagogik	
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu

No.	Kompetensi Inti Guru
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
B. Kompetensi Kepribadian	
1.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
3.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
4.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
5.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru
C. Kompetensi Sosial	
1.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
4.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain
D. Kompetensi Profesional	
1.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

No.	Kompetensi Inti Guru
2.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

BAB IV
MENJADI GURU SMK YANG PROFESIONAL

Salah satu tugas guru dalam proses pembelajaran adalah menyusun silabus dan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Pengembangan silabus dapat dilakukan sendiri oleh guru atau dikembangkan oleh dinas pendidikan. Pada saat ini, penyusunan silabus pada jenjang pendidikan dasar dan menengak masih dibantu oleh Dinas Pendidikan. Pengembangan silabus oleh dinas pendidikan dilakukan untuk memudahkan pengadaan bahan ajar, alat evaluasi pembelajaran dan pengendalian mutu sekolah.

Meskipun guru tidak dituntut mengembangkan silabus sendiri, namun guru perlu memahami proses pengembangan silabus. Hal ini penting terutama bagi guru yang sering memberi bimbingan kepada guru lain, guru yang mendapat tugas mengembangkan kurikulum dan guru bidang studi yang bersangkutan. Guru dapat merancang materi pada silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kedalaman dan keluasan materi kemudian dikembangkan lagi pada RPP. Guru yang profesional diharapkan dapat mengembangkan materi yang belum ada di dalam silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik, potensi sekolah dan kemampuan guru menerapkannya.

Silabus dan RPP yang tersusun dengan baik dapat menuntun guru melaksanakan pembelajaran secara sistematis. Selain itu, pengawas dan kepala sekolah yang sedang menjalankan tugas supervisi di kelas juga memerlukan silabus ini sebagai alat pengontrolnya. Silabus dan RPP yang telah tersusun dengan baik dapat dipublikasikan agar menjadi acuan bagi guru lain yang memiliki mata pelajaran sama.

A. Pengembangan Silabus/GBPP

Proses pengembangan kurikulum melewati beberapa tahap, yaitu proses identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, perancangan kurikulum, implementasi kurikulum dan evaluasi kurikulum. Proses perancangan kurikulum itu sendiri melibatkan banyak

kegiatan mulai dari perancangan struktur kurikulum dalam bentuk susunan nama mata kuliah/pelajaran, penyusunan silabus dan RPP. Dengan demikian, penyusunan silabus merupakan bagian dari proses perancangan kurikulum yang dilakukan setelah struktur kurikulum/mata pelajaran terbentuk. Silabus menjadi acuan untuk mengimplementasikan kurikulum atau pelaksanaan proses belajar mengajar pada tiap-tiap mata pelajaran. RPP merupakan pengembangan lebih lanjut tiap-tiap komponen standar kompetensi dan kompetensi dasar yang terdapat pada silabus dalam bentuk rancangan operasional proses belajar mengajar. Istilah lain yang sejenis dengan silabus dan sudah pernah digunakan adalah Pola Dasar Kegiatan Belajar Mengajar (PDKBM) atau Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP).

GBPP memiliki komponen yang hampir sama dengan komponen silabus. GBPP berisi Tujuan Kurikuler, Tujuan Instruksional Umum, Pokok Bahasan, Sub Pokok Bahasan, Alokasi Waktu, Sebaran pada Catur Wulan setiap kelas, dan Sumber Bacaan. Orientasi pembelajaran ditekankan pada tujuan instruksional umum dan penyelesaian materi pelajaran dinyatakan dalam bentuk Pokok Bahasan dan Sub Pokok Bahasan. Kompetensi yang harus dimiliki siswa setelah menyelesaikan suatu matapelajaran belum terlihat dengan jelas pada susunan GPPP.

GBPP memiliki perbedaan dengan silabus yang disusun berdasar standar kompetensi. Pada silabus, standar kompetensi yang harus dimiliki atau ditampilkan siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dirumuskan secara jelas. Silabus juga dilengkapi dengan tolok ukur/indikator pencapaian kompetensi, sehingga apabila siswa belum mampu menunjukkan kompetensi sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan maka proses pembelajaran dapat di ulang kembali. Penetapan komponen silabus ini dilakukan agar guru tetap berpegang pada materi yang menunjang tercapainya penguasaan kompetensi.

Secara resmi, penyusunan silabus diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses. Dalam Permendiknas tersebut terdapat beberapa standar yaitu standar perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Penyusunan silabus yang baik mengacu pada standar perencanaan proses pembelajaran.

Standar proses merupakan standar nasional yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Standar proses menjadi acuan implementasi kurikulum pada lingkup mata pelajaran. Silabus menjadi acuan dalam penyusunan RPP. Di dalam silabus memuat:

1) Identitas mata pelajaran atau tema pelajaran,
2) Standar kompetensi,
3) Kompetensi dasar,
4) Materi Pembelajaran
5) Kegiatan Pembelajaran
6) Indikator pencapaian kompetensi,
7) Penilaian
8) Alokasi waktu,
9) Sumber belajar.

Silabus dikembangkan oleh satuan pendidikan berdasarkan Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL), serta panduan penyusunan KTSP. RPP merupakan penjabaran dari silabus yang lebih mengarah pada kegiatan belajar mengajar untuk pencapaian kompetensi. RPP wajib disusun oleh guru agar supaya proses pembelajaran berlangsung sistematis. RPP disusun untuk setiap satuan kompetensi dasar (KD) dan dapat dilaksanakan dalam satu kali atau lebih dari satu kali pertemuan. Pengembangan Silabus dan RPP disesuaikan dengan keragaman latar belakang budaya dan karakteristik siswa.

1. Menyiapkan Silabus

Silabus merupakan sebuah pernyataan tentang isi, prosedur dan persyaratan khusus sebuah mata pelajaran. Menurut Kellough (1996) silabus disusun dengan beberapa tujuan, yaitu:

1) menyatakan persyaratan, aturan-aturan, harapan, kebijakan lain yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan persepsi pada mata pelajaran

2) Sebagai sebuah rencana yang akan ditindaklanjuti oleh guru dan siswa

3) membantu siswa untuk menerima dan memahami kompetensi apa saja yang diharapkan dari mata pelajaran

4) membantu siswa mengorganisasikan, mengkonseptualisasi dan mensintesiskan pengalaman belajar mereka.

5) melayani kebutuhan dokumentasi mata pelajaran yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan misalnya: kelengkapan borang akreditasi sekolah atau digunakan guru lain yang mengampu mata pelajaran yang sama.

Silabus sebaiknya disiapkan sebelum tahun ajaran dimulai dan disampaikan kepada siswa pada awal semester. Siswa secara berkelompok dapat mendiskusikan isi silabus dan memberi ide-ide untuk mengembangkan isi silabus. Setelah disetujui, masing-masing siswa sebaiknya diberi satu copy silabus. Informasi yang terdapat pada silabus antara lain:

1) Informasi umum tentang mata pelajaran seperti nama sekolah, nama mata pelajaran, program studi, kelas, semester, waktu, nama penyusun, dll.

2) Deskripsi mata pelajaran yang secara singkat menguraikan tentang kompetensi yang akan diperoleh siswa setelah belajar dan garis besar isi mata pelajaran.

3) Material yang dituntut harus dimiliki siswa, seperti buku pelajaran, buku tulis, alat belajar, dll

4) Pendekatan dan aktivitas pembelajaran yang spesifik, misalnya: eksperimen, PBL, tutorial, dsb

5) Persyaratan belajar/mata pelajaran misalnya siswa dapat menempuh pelajaran manajemen usaha setelah menempuh beberapa mata pelajaran keterampilan produktif.

6) Prosedur evaluasi hasil belajar siswa yang berisi bentuk dan jenis tes seperti test, kuis, makalah/paper, kerja kelompok, tugas projek, dll. Masing-masing jenis tes diberi bobot yang berbeda untuk menentukan nilai akhir.

7) Kebijakan lain misalnya: jika tugas terlambat, tidak hadir, tidak mengumpulkan makalah, menyontek pekerjaan teman dan aturan-aturam perilaku lain di kelas akan diberi sangsi apa saja atau sebaliknya jika mahasiswa disipilin akan diberi reward apa saja.

8) Garis besar (outline) isi materi pelajaran selama satu semester.

2. Prinsip-prinsip Penyusunan Silabus

Banyak mata pelajaran di SMK bersifat spesifik, sehingga sering terjadi sebuah mata pelajaran hanya diselenggarakan pada satu atau beberapa SMK saja yang membuka program keahlian tersebut. Oleh sebab itu, guru SMK yang mengampu mata pelajaran khusus tersebut sebaiknya mampu mengembangkan silabus sendiri. BSNP (2006), memberikan prinsip-prinsip pengembangan yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun silabus, yaitu:

a. Ilmiah

Keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam silabus harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.

b. Relevan

Cakupan, kedalaman, tingkat kesukaran dan urutan penyajian materi dalam silabus sesuai dengan tingkat perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan spritual peserta didik.

c. Sistematis

Komponen-komponen silabus saling berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.

d. Konsisten

Adanya hubungan yang konsisten (ajeg, taat asas) antara

kompetensi dasar, indikator, materi pokok/pembelajaran, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian.

e. Memadai

Cakupan indikator, materi pokok/pembelajaran, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian cukup untuk menunjang pencapaian kompetensi dasar.

f. Aktual dan Kontekstual

Cakupan indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan sistem penilaian memperhatikan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata, dan peristiwa yang terjadi.

g. Fleksibel

Keseluruhan komponen silabus dapat mengakomodasi keragaman peserta didik, pendidik, serta dinamika perubahan yang terjadi di sekolah dan tuntutan masyarakat.

h. Menyeluruh

Komponen silabus mencakup keseluruhan ranah kompetensi (kognitif, afektif, psikomotor).

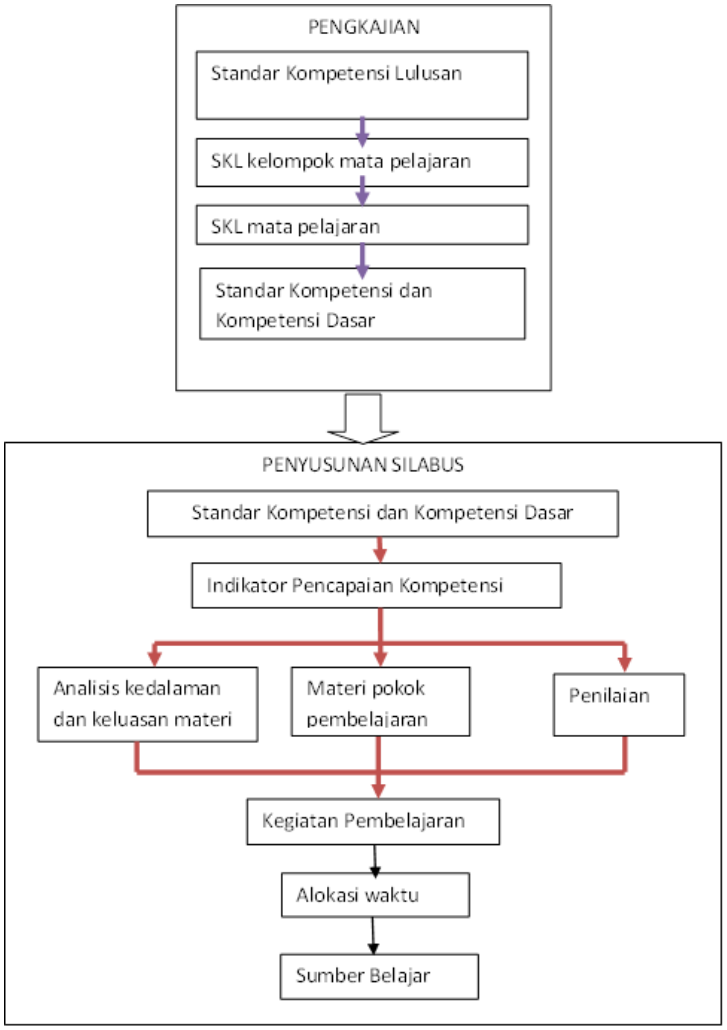
Prinsip-prinsip penyusunan silabus yang dipaparkan di atas menuntun guru supaya mampu bekerja profesional, memiliki orientasi jauh ke depan dan mendalami materi pelajaran. Setelah silabus tersusun, guru merencanakan proses pembelajaran pada RPP. Pekerjaan guru tidaklah mudah apabila semua prosedur mengajar diikuti dengan benar. Untuk menuntun guru supaya lebih mudah dalam menyusun silabus, Agus S (2009) memberi petunjuk langkah-langkah penyusunan silabus dalam bentuk diagram alir berikut ini.

Diagram alir yang diilustrasikan pada gambar di atas menunjukan bahwa penyusunan silabus melewati prosedur yang cukup panjang. Semua langkah yang tertera saling kait mengait dan berjenjang. Langkah pertama merupakan pusat yang menjadi arah ke mana proses pembelajaran dibawa dan komponen apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut di jelaskan pada langkah-langkah selanjutnya. Oleh sebab itu, perancang proses pembelajaran harus menguasai materi, metode penyampaian, jumlah waktu yang diperlukan, dan cara menilai keberhasilan

proses pembelajaran. Langkah-langkah yang tertera pada gambar di atas dapat dijelaskan dalam paparan berikut ini:

1) Merumuskan standar kompetensi yang selaras dengan tujuan dan visi, misi sekolah.

   Di dalam rumusan tujuan, dan visi misi sekolah tercermin profil kompetensi lulusan, sehingga standar kompetensi mata pelajaran diharapkan mendukung tercapainya kompetensi lulusan yang diharapkan.



Gambar 4. 1. Diagram Alir Proses Penyusunan Silabus

2) Merumuskan kompetensi dasar.

   Secara sequensial, standar kompetensi lulusan dijabarkan menjadi standar kompetensi mata pelajaran, kemudian dari standar kompetensi mata pelajaran tersebut dijabarkan lagi menjadi kompetensi dasar. Jadi kompetensi dasar merupakan bagian/unsur pembentuk standar kompetensi mata pelajaran.

3) Merumuskan indikator-indikator pencapaian kompetensi.

   Setelah kompetensi dasar tersusun, guru perlu merumuskan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang harus ditunjukkan oleh siswa setelah proses belajar mengajar berlangsung. Kompetensi yang ditunjukkan oleh siswa tersebut harus dapat diukur dan dinilai. Tolok ukur atau indikator keberhasilan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dilihat dari pencapaian kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Merumuskan materi pembelajaran

   Untuk mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan, guru kemudian merumuskan materi, menganalisis kedalaman dan keluasan materi yang akan diajarkan dan menyusunnya ke dalam urutan yang logis dan sistematis sesuai dengan sekuensi pengetahuan pada mata pelajaran tersebut. Dalam mengembangkan materi, guru menetapkan sumber belajar yang dapat diakses siswa atau harus dipahami guru lain.

5) Penilaian

   Untuk mengukur kompetensi yang telah dicapai, guru kemudian merancang alat ukur dan menetapkan cara penilaiannya. Ada berbagai macam alat ukur atau alat penilaian yang dapat digunakan guru dalam dalam proses penilaian. Alat ukur tersebut dibedakan menjadi dua yaitu alat ukur berupa tes dan non tes. Jenis alat ukur yang berupa tes antara lain: tes tertulis, tes praktik, dan tes lisan. Jenis alat ukur non tes berupa observasi, penugasan, penilaian portofolio, jurnal, inventori, penilaian diri dan penilaian antar teman (PP 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, pasal 22)

6) Kegiatan pembelajaran

   Kegiatan pembelajaran dirancang dengan menyebutkan langkah-langkah utama yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kompetensi dasar bagi siswa. Dalam kegiatan

pembelajaran ini sudah tercermin strategi, metode, dan media pembelajaran yang digunakan.

7) Menentukan alokasi waktu

   Dalam menyusun silabus, alokasi waktu perlu diperhatikan secara cermat. Langkah-langkah penentuan waktu untuk silabus adalah sebagai berikut.

   a) Silabus mata pelajaran disusun berdasarkan seluruh alokasi waktu yang disediakan untuk mata pelajaran selama penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan pendidikan.
   b) Penyusunan silabus memperhatikan alokasi waktu yang disediakan per semester, per tahun, dan alokasi waktu mata pelajaran lain yang sekelompok.
   c) Implementasi pembelajaran per semester menggunakan penggalan silabus sesuai dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar untuk mata pelajaran dengan alokasi waktu yang tersedia pada struktur kurikulum. Idealnya, waktu ditentukan berdasarkan waktu yang diperlukan untuk menuntaskan setiap kompetensi.

8) Menentukan sumber bahan

   Pada kolom sumber belajar dapat dituliskan referensi yang digunakan sebagai sumber belajar untuk mempelajari kompetensi dasar tertentu. Sumber belajar dapat berupa buku, artikel, laporan penelitian baik cetak maupun elektronik, dan dapat juga berupa benda-benda lainnya yang memiliki informasi relevan dan berfungsi sebagai sumber belajar.

Silabus dan RPP merupakan perangkat yang harus tersedia sebelum guru melaksanakan kegiatan pembelajaran. Guru SMK yang mengampu mata pendidikan dan pelatihan kejuruan yang khas hanya diselenggarakan di sekolah tersebut dituntut mampu mengembangkan silabus dan RPP sendiri. Kegiatan belajar mengajar bermuara pada Standar kompetensi dan kompetensi dasar, oleh sebab itu semua komponen silabus harus mendukung tercapainya standar kompetensi dan kompetensi dasar. Perumusan standar kompetensi dan kompetensi dasar harus dapat

diukur sehingga mudah untuk mengetahui ketercapaiannya. Melalui proses perencanaan yang matang, tujuan pembelajaran akan lebih mudah dicapai.

B. Merancang Kegiatan Belajar dan Mengajar

Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar tertentu. Materi pelajaran dan lingkungan belajar memiliki karakteristik yang berbeda sehingga proses pembelajaran untuk setiap mata pelajaran harus fleksibel, bervariasi, dan memenuhi standar. Standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran adalah standar proses. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kriteria minimal yang terdapat pada standar proses tersebut.

Pembelajaran yang sukses perlu dirancang. Rancangan pembelajaran ditulis dalam RPP. Guru yang sudah bertahun-tahun mengajar idealnya telah mampu menulis RPP dengan baik, namun pada kenyataannya masih banyak guru yang belum mampu menyusun RPP yang sesuai karakter dengan mata pelajaran dan perkembangan peserta didik. Pada umumnya RPP yang dibuat guru cenderung seragam sesuai dengan contoh dan kurang inovatif dengan menggunakan langkah-langkah yang kurang operasional.

Perencanaan pembelajaran merupakan kegiatan yang sangat penting. Perencanaan pembelajaran yang teliti dan komprehensip akan berdampak positif terhadap proses belajar siswa. Pada saat membuat Perencanaan pembelajaran, guru sudah mulai memikirkan apa saja yang akan dikerjakan; alat apa saja yang diperlukan; berapa lama waktu yang dibutuhkan; materi apa saja yang akan disampaikan dan darimana guru dapat memperoleh semua materi dan alat yang akan digunakan tersebut. Sebelum

pembelajaran dilaksanakan, ada dua jenis perencanaan pembelajaran yang perlu disiapkan oleh seorang guru yaitu menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

1. Syarat-syarat Perencanaan yang baik

Menurut Clark & Yinger (1987) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan pada saat menyusun rencana pembelajaran, yaitu: *content, materials, instructional strategies, teacher behaviors, structur of the lesson, learning environment, students, duration of the lesson.* Hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan pada saat menyusun rencana pembelajaran adalah sebagai berikut:

a. *Content*

Isi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, konsep, atau proses kreatif yang harus dipelajari siswa. Siswa diharapkan dapat mencapai tujuan yang terdapat pada kurikulum. Oleh sebab itu, guru harus dapat menyesuaikan isi pembelajaran dengan kurikulum yang telah ditetapkan.

b. *Materials*

Material merupakan stimulus visual atau benda yang dapat dilihat. Material dapat berupa alat pelajaran dan media pembelajaran. Alat pelajaran merupakan alat digunakan untuk membantu proses pembelajaran namun dalam alat tersebut tidak berisi pesan apa-apa. Contoh alat pelajaran misalnya: computer, papan tulis, LCD, dll. Media pembelajaran merupakan alat yang digunakan untuk membantu memperjelas penyampaian materi atau memudahkan siswa belajar. Media dilengkapi dengan isi pesan/materi pelajaran. Contoh media pembelajaran misalnya: benda asli, gambar, buku teks, lembar kerja, film, video, power point dll. Guru perlu memperhatikan ketersediaan alat pendukung penggunaan media pembelajaran. Sebagai contoh, jika di sekolah tidak memiliki LCD, laptop dan listrik maka guru tidak dapat menggunakan media *flash, video* atau *power point*. Oleh sebab iti, guru perlu memikirkan alternatif media lain yang dapat menggantikannya.

c. *Instructional Strategies*

Pemilihan strategi pembelajaran memiliki peran paling penting dalam perencanaan pembelajaran. Pemilihan strategi pembelajaran perlu memperhatikan karakteristik materi pelajaran (teori atau praktik). Strategi pembelajaran sebaiknya dipilih yang banyak melibatkan siswa untuk aktif selama proses pembelajaran.

d. *Teacher behaviors*

Guru perlu merencanakan tindakan yang akan dilakukan untuk membangkitkan motivasi belajar dan mengarahkan kegiatan belajar siswa selama proses pembelajaran

e. *Structur of the lesson*

Guru perlu memikirkan struktur pelajaran yaitu memikirkan berapa lama waktu yang akan digunakan untuk kegiatan guru atau siswa, bagaimana bentuk kegiatan, dan materi apa saja yang akan dipelajari. Sebagai contoh, 30 menit pertama guru mengawali dengan penyajian materi, 30 menit kemudian siswa melanjutkan dengan diskusi dan 30 menit terakhir untuk kegiatan presentasi hasil diskusi dan evaluasi. Struktur pelajaran berkaitan erat dengan strategi pembelajaran yang dipilih

f. *Learning environment*

Guru perlu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar, misalnya: siswa dilarang mengaktifkan HP selama proses pembelajaran berlangsung, siswa dilarang menyontek pada saat ujian, siswa disuruh bekerjasama dalam tugas kelompok, dsb

g. *Students*

Perencanaan perlu mempertimbangkan karakteristik siswa yang akan menerima pelajaran. Siswa memiliki beragam

kemampuan, minat dan gaya belajar, oleh sebab itu guru perlu menyesuaikannya

h. *Duration of the lesson*

Durasi waktu berpengaruh terhadap keluasan dan kedalaman materi yang akan diajarkan. Durasi waktu (jam tatap muka) SMK berkisar antara 40-45 menit. Pada umumnya, satu kali pertemuan pembelajaran mata memiliki 2 JTM atau 2 x 45. Jumlah waktu ini kemudian dibagi menjadi tiga tahap kegiatan yaitu yaitu kegiatan awal, inti dan penutup.

Dalam Permendiknas, nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses dijelaskan bahwa penyusunan RPP sebaiknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) Memperhatikan perbedaan peserta didik
2) Mendorong partisipasi aktif peserta didik
3) Mengembangkan budaya membaca dan menulis
4) Memberikan umpan balik dan tindak lanjut
5) Keterkaitan dan keterpaduan
6) Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi

Setiap komponen RPP disusun secara rinci dan sistematis, memiliki keterkaitan antara satu komponen dengan komponen yang lain dan semua komponen berorientasi pada pencapaian tujuan pembelajaran. Langkah-langkah pembelajaran disusun secara rinci sehingga apabila RPP digunakan oleh guru lain (misalnya, ketika guru mata pelajaran tidak hadir), maka RPP mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. RPP memuat aktivitas proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan oleh guru atau siswa dan mencerminkan pengalaman belajar yang akan diperoleh siswa.

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan di atas, guru diharapkan lebih siap mengajar. Lebih lanjut, Freiberg & Driscoll, 1996) menyatakan bahwa perencanaan yang baik memiliki beberapa keuntungan, yaitu:

1) Memberi perasaan aman dan rasa percaya diri atau menurunkan rasa cemas pada saat guru mengajar di kelas

2) Guru menjadi lebih memahami materi pelajaran, mengorganisasikan dan mengurutkan langkah-langkah penyampaiannya

3) Guru dapat mengumpulkan materi-materi lain yang berhubungan, menyiapkan media dan sumber belajar lainnya

4) Guru dapat merancang strategi pembelajaran dan kegiatan yang bervariasi dari waktu ke waktu

5) Guru dapat merancang tujuan pembelajaran yang ingin dicapai dan cara mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran

6) Memenuhi persyaratan administrasi dan menggunakannya untuk perencanaan pembelajaran berikutnya.

2. Komponen RPP

Ada beberapa format penyusunan RPP yang sering digunakan guru. Berikut ini diberikan dua contoh format RPP. Salah satu format mengambil acuan dari Standar Proses dan satu format RPP lainnya diambil dari Burden & Byrd (1999) dalam buku "*Methods for Effective Teaching"*.

Dua format tersebut menunjukkan ada sedikit perbedaan jumlah komponen. Format kedua lebih simpel karena langsung menuju ke tujuan pembelajaran, tanpa menulis Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), dan Indikator Pencapaian Kompetensi. Komponen RPP lain mengandung makna yang sama yaitu pada kegiatan pembelajaran terbagi menjadi tiga tahap: pembuka, inti dan penutup. Guru sebaiknya mampu menyusun RPP dengan format yang berbeda-beda sesuai permintaan. Guru tidak boleh fanatik dengan satu format yang diyakini benar, karena kebenaran susunan RPP sangat relatif, dan yang terpenting adalah kreativitas pemikiran dalam merancang strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga tidak membosankan.

Tabel 4. 1. Contoh Format RPP

Format 1 (Standar Proses)	Format 2 (alternatif lain)
1. Identitas Mata Pelajaran, 2. Standar Kompetensi (SK), 3. Kompetensi Dasar (KD), 4. Indikator Pencapaian Kompetensi, 5. Tujuan Pembelajaran, 6. Materi Ajar, 7. Alokasi Waktu, 8. Metode Pembelajaran, 9. Kegiatan Pembelajaran, a. Pembuka b. Inti (eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi) c. Penutup 10. Penilaian Hasil Belajar, 11. Sumber Belajar	1. Identitas 2. Tujuan Pembelajaran 3. Prosedur pembelajaran Kegiatan Waktu Pendahuluan ... Pengembangan ... Penutup ... 4. Material Pembelajaran 5. Evaluasi Siswa 6. Tugas 7. Komentar dan saran perbaikan

RPP dikembangkan dari silabus, oleh sebab itu semua komponen yang terdapat pada silabus juga terdapat pada RPP. Di dalam RPP, secara operasional dirancang kegiatan pembelajaran mulai dari pembuka, inti dan penutup. Di dalam RPP juga tercantum tujuan pembelajaran yang berfungsi untuk mengendalikan proses pembelajaran supaya tidak menyimpang dari jalur tujuannya. RPP diharapkan berisi informasi yang lebih lengkap, sehingga siapapun yang membaca RPP dapat melaksanakan proses pembelajaran di kelas meskipun dia bukan guru yang membuat RPP.

3. Pengembangan Isi Komponen RPP

Untuk memberi gambaran tentang cara penyusunan RPP yang baik, berikut ini dipaparkan contoh rincian isi setiap komponen RPP. Contoh ini tidak berlaku umum karena setiap mata pelajaran

memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, guru dituntut memiliki ide kreatif dan inovatif dalam mengembangkan RPP khususnya dalam merumuskan tujuan pembelajaran, menyusun langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, memanfaatkan media dan sumber belajar serta merancang alat evaluasinya.

a. Identitas

Identitas berisi informasi umum tentang sasaran yang akan menerima pelajaran. Dalam identitas biasanya ditulis:

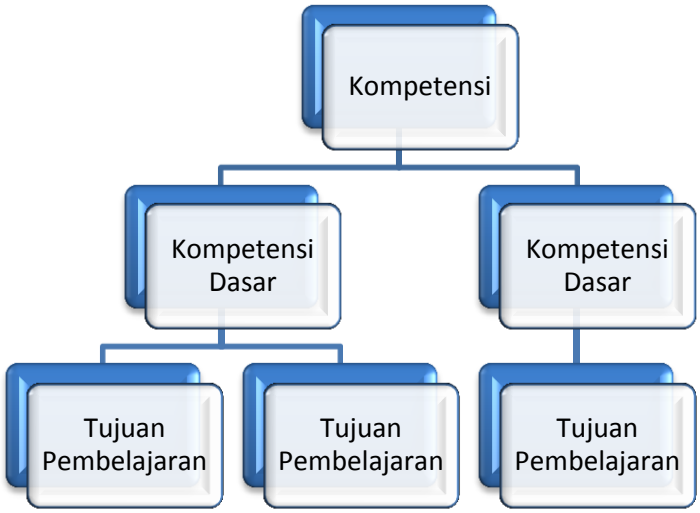
Nama satuan pendidikan	:	.....
Mata Pelajaran/tema pelajaran	:	.....
Kelas/Semester	:	.....
Program/Kompetensi keahlian	:	.....
Alokasi Waktu	:	.....
Nama Pengampu	:	.....

(lihat format RPP pada lampiran).

b. Standar Kompetensi

Standar kompetensi merupakan kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap kelas dan/atau semester pada suatu mata pelajaran. Standar kompetensi dalam RPP merupakan ketentuan pokok untuk dijabarkan lebih lanjut dalam serangkaian kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif. Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), dapat diacu dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Standar Kompetensi Kejuruan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). Standar kompetensi dan kompetensi dasar merupakan satu rangkaian berjenjang yaitu satu standar kompetensi dapat dicapai dari beberapa kompetensi dasar dan kompetensi dasar dapat dicapai dari beberapa tujuan pembelajaran. Penjenjangan

kompetensi dan kompetensi dasar dapat disimak pada gambar berikut ini.



Gambar 4. 2. Penjenjangan kompetensi dan kompetensi dasar

c. Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar adalah kemampuan minimal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Dalam konteks pembelajaran, kompetensi dasar merupakan sejumlah kemampuan yang harus dikuasai peserta didik dalam satu unit kegiatan belajar tertentu. Kedalaman dan keluasan SK maupun KD masih dapat dikembangkan oleh sekolah. Guru sebagai pelaksana kurikulum memiliki tugas dan wewenang untuk menerjemahkan SK-KD ke dalam pelaksanaan pembelajaran. Untuk dapat mencapai SK-KD, guru menyusunnya pada tujuan pembelajaran.

d. Indikator Pencapaian Kompetensi

Indikator pencapaian kompetensi adalah perilaku yang menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu. Indikator pencapaian kompetensi dalam sebuah RPP akan menjadi acuan pada saat guru menilai hasil belajar. Kata kerja yang digunakan untuk merumuskan indikator pencapaian kompetensi adalah kata kerja operasional, artinya kata tersebut mencerminkan perilaku (pengetahuan, sikap, dan

keterampilan) yang dapat diamati dan diukur dengan alat ukur yang jelas. Penulisan indikator menggunakan persyaratan kondisi dan ada kriteria yang menunjukkan siswa telah kompeten atau belum kompeten secara individual.

Penulisan indikator pencapaian kompetensi mengikuti aturan penulisan kalimat baku yang terdiri dari unsur SPOK (subjek, predikat, objek dan keterangan) atau mengandung unsur ABCD (*Audience* = Siswa, *Behavior* = Perilaku, *Competency* = Kompetensi dan *Degree* = peringkat/ukuran). Subjek dengan menyebutkan "siswa", predikat menggunakan kata kerja operasional yang dapat diukur dan diamati, dan objek berupa perilaku/kompetensi yang diharapkan akan dicapai. Keterangan diperlukan jika ada persyaratan kondisi atau kriteria khusus dari perilaku dikehendaki seperti waktu penyelesaian, tempat pengerjaan, jumlah yang harus diselesaikan, alat yang digunakan, dll).

e. Tujuan pembelajaran

Tujuan pembelajaran adalah tujuan ingin dicapai seorang guru setelah melakukan pembelajaran dan menggambarkan hasil belajar/perilaku yang diharapkan dicapai oleh peserta didik setelah akhir pembelajaran. Pembelajaran bertujuan mengubah perilaku siswa dari yang tidak tahu menjadi tahu atau dari yang tidak bisa menjadi bisa. Tujuan dan indikator pencapaian kompetensi memiliki orientasi yang sama yaitu kompetensi yang diharapkan dicapai oleh siswa setelah pembelajaran. Oleh sebab itu, penulisan tujuan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi boleh sama. Untuk dapat merumuskan tujuan pembelajaran seorang guru harus menganalisis kompetensi dan merumuskannya dengan kata kerja yang menunjukkan level kompetensi tersebut.

Prinsip yang digunakan dalam perumusan tujuan adalah SMART (*Spesific, Measurable, Achievable/Attainable, Realistic, Timely*). Prinsip ini tidak hanya digunakan untuk merumuskan tujuan pembelajaran saja, namun juga sering digunakan dalam perumusan tujuan lain seperti tujuan program, pendirian lembaga, dan visi misi. Prinsip-prinsip SMART dalam perumusan tujuan pembelajaran dapat dijelaskan sebagai berikut

1). Specific:

Hanya mengukur satu jenis kemampuan yang spesifik, Tidak boleh mengukur beberapa kemampuan sekaligus atau kemampuan yang terlalu umum, misalnya:

Boleh	:	Siswa dapat menjelaskan prosedur pembuatan susu kedelai
		Siswa dapat mendeskripsikan mekanisme peredaran darah pada manusia
Tidak boleh	:	Siswa dapat menjelaskan prosedur pembuatan susu kedelai dan nata de coco (dua objek yang berbeda)
		Siswa mampu mengolah daging kambing (tidak dijelaskan untuk masakan apa)

2). Measurable

Indikator dapat diukur dan memiliki kriteria yang jelas/pasti. Contoh:

Boleh	:	Siswa dapat menjelaskan 2 fungsi protein dalam pertumbuhan manusia
		Siswa dapat melaporkan hasil pengumpulan informasi tentang penyakit tekanan darah tinggi dan stroke
Tidak boleh	:	Siswa memahami sejauh mana protein berfungsi untuk pertumbuhan manusia (jawaban terlalu luas, sulit diukur)
		Siswa dapat mengaduk adonan (tanpa nama, bisa menyebabkan persepsi ganda, tanpa kriteria hasil bisa asal jadi)

3). Achievable/attainable:

Indikator harus dapat dicapai, terdapat cara untuk mencapainya dan cukup penting untuk dimiliki oleh siswa.

Boleh	:	Siswa mampu memasak 2 porsi nasi goreng seafood untuk menu makan pagi keluarga
		Siswa dapat menggambar pola kebaya dengan ukuran standar S, M dan L
Tidak boleh	:	Siswa mampu mengolah dan menghidangkan sukiyaki sesuai dengan standar masakan Jepang (sulit dicapai jika alat, bahan dan bumbu tidak tersedia)
		Siswa dapat membuat busana dari serat daun pandan (meskipun secara ilmiah bisa, tetapi sulit dilakukan siswa)

4). Realistic

Indikator berujud perilaku nyata yang realistik untuk dapat diobservasi.

Boleh	:	Siswa menulis rangkuman materi kuliah bahan pangan dalam bentuk *mind mapping*
		Siswa dapat memotong balok kayu dengan bentuk yang seragam
Tidak boleh	:	Siswa mengerti arti pentingnya disiplin dalam belajar
		(siswa mengerti sulit diamati, jika tidak di uji)
		Siswa menguasai materi pengelasan (menguasai: terlalu umum untuk diukur hanya dengan satu alat tes saja dan materi yang harus dicapai sangat banyak, tidak mungkin dapat dicapai dalam satu kali pertemuan)

5). Timely

Ada perhitungan waktu yang mencukupi dan jelas batasannya

Boleh	:	Siswa dapat melipat 10 serbet makan berbentuk lilin dalam waktu lima menit Siswa dapat mengukir buah semangka dalam waktu 30 menit
Tidak boleh	:	Siswa dapat membuat kue donat dalam waktu 30 menit (tidak rasional sebab mengembangkan adonannya saja sudah membutuhkan waktu minimal 30 menit)

RPP disusun untuk satu kompetensi dasar. Jika satu kompetensi dasar tidak dapat selesai dalam satu kali tatap muka, maka RPP dapat disusun untuk beberapa kali tatap muka. Perumusan tujuan pembelajaran pada RPP ini harus dirancang per unit tatap muka. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengukuran hasil/output pembelajaran pada setiap unit tatap muka/pertemuan. Misalya:

Tujuan pembelajaran pertemuan ke 1

1) Siswa dapat menyebutkan bahan pembuatan sale pisang
2) Siswa dapat menyebutkan alat pembuatan sale pisang
3) Siswa dapat menjelaskan prosedur pembuatan sale pisang

Tujuan pembelajaran pertemuan ke 2

1) Siswa dapat membuat sale pisang
2) Siswa dapat membuat label kemasan sale pisang
3) Siswa dapat mengemas sale pisang dengan ukuran 200 gram

f. *Materi Pembelajaran*

Materi pembelajaran adalah materi yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Materi dikembangkan dari materi pokok yang ada dalam silabus. Materi pokok tersebut kemudian dikembangkan lagi menjadi beberapa uraian materi. Materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang

relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi. Materi ajar mata pelajaran teori dapat dilampirkan dalam bentuk handout. diktat atau modul. Materi ajar mata pelajaran praktik disusun dalam bentuk jobsheet atau lembar kerja. Berikut ini diberikan contoh format penulisan bahan ajar berupa diktat, modul, handout dan jobsheet

1) Diktat

a) Pengertian Diktat

Diktat adalah bahan ajar yang disusun berdasarkan kurikulum dan silabus, terdiri dari bab-bab yang memuat materi pelajaran. Bahan ajar ditulis secara ringkas dan padat dengan mencantumkan semua referensi/teori yang dikutip dari orang lain. Jumlah halaman Diktat biasanya ditetapkan oleh sponsor yaitu antara 50 sampai dengan 100 halaman. Diktat yang sudah disusun dengan baik sesuai kriteria dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi buku pelajaran.

b) Format diktat

Format diktat pada umumnya berisi 3 bagian yaitu bagian awal, isi dan akhir. Bagian awal berisi identitas diktat, kata pengantar dan daftar isi. Bagian isi diuraikan bab demi bab sesuai dengan pokok bahasan yang spesifik. Bagian akhir berisi daftar pustaka dan biodata penulis. Daftar isi diktat dapat disimak pada contoh berikut:

DAFTAR ISI DIKTAT Halaman

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN PENGESAHAN
KATA PENGANTAR
Gambaran umum isi diktat, sasaran pembaca/pengguna diktat, informasi penting lain yang diperlukan)
DAFTAR ISI
DAFTAR GAMBAR/TABEL
BAB I .....
BAB II .....
BAB III .....
DAFTAR PUSTAKA
BIODATA PENULIS

2) Modul

a) Pengertian Modul

Modul adalah satuan bahan ajar yang dapat dipelajari sendiri oleh mahasiswa (*self instructional*). Modul ditulis untuk satu satuan kompetensi mata pelajaran atau satu paket bahan ajar (*learning materials*). Pembelajaran menggunakan modul bersifat mandiri dan individual, oleh sebab iti setelah siswa menyelesaikan belajar satu modul, siswa dapat melanjutkan untuk mempelajari modul berikutnya.

Pembelajaran dengan menggunakan modul dapat dilakukan dengan metode *Team Accelerated Instruction* (TAI). TAI merupakan kombinasi antara pembelajaran individual dan kelompok. Peserta didik belajar dalam tim yang heterogen sama seperti metode belajar tim yang lain tetapi peserta didik juga mempelajari materi akademik sendiri. Masing-masing anggota tim saling mengecek pekerjaan temannya. Skor tim berbasis pada skor rerata jumlah unit yang dapat diselesaikan per minggu oleh anggota tim dan keakuratan unit tugas yang telah diselesaikan. Tim yang telah menyelesaikan satu tugas dapat mengambil tugas berikutnya. Waktu yang diperlukan untuk belajar dan menyelesaikan tugas antara tim yang satu dengan tim lainnya tidak sama. Tim dapat memperoleh skor tinggi apabila dapat menyelesaikan materi yang lebih cepat dan lebih berkualitas dari tim lainnya. Metode ini sebaiknya dilengkapi dengan teknik pemberian *reward* dan *punishment* supaya motivasi belajar peserta didik terjaga dengan baik.

Langkah-langkah TAI

- Guru menyusun rancangan materi semester dalam tugas-tugas mingguan
- Guru memberikan pengarahan pada awal semester tentang hasil belajar yang dapat dicapai melalui tugas mingguan
- Tim mengambil tugas mingguan, tim yang sudah dapat menyelesaikan tugas dapat mengambil tugas berikutnya

- Tim mengumpulkan tugas paling cepat, banyak dan berkualitas akan mendapat skor yang tinggi dan mengakhiri kegiatan belajar dalam waktu lebih cepat.

b) Format Modul

Karakteristik modul sebagai bahan ajar yang dipelajari secara mandiri oleh siswa diharapkan memiliki tampilan yang menarik dan menggunakan bahasa yang sederhana. Modul memakai banyak ilustrasi supaya menarik untuk dibaca. Bahasa yang digunakan sederhana supaya mudah dipahami oleh siswa. Kerangka isi modul berbeda-beda namun substansi yang tertulis di dalam modul minimal berisi: deskripsi tentang tujuan pembelajaran/kompetensi hasil belajar, petunjuk belajar, uraian materi, bahan bacaan, soal latihan dan kunci jawaban/rubrik. Kunci jawaban digunakan untuk soal objektif sedangkan rubrik digunakan untuk soal essay atau tugas. Contoh kerangka isi modul adalah sebagai berikut:

DAFTAR ISI MODUL Halaman

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN PENGESAHAN
PETUNJUK BELAJAR
Memuat penjelasan tentang langkah-langkah yang ditempuh dalam mempelajari modul
DAFTAR ISI
DAFTAR GAMBAR/TABEL
BAB I KEGIATAN PEMBELAJARAN I
A. Kompetensi
B. Uraian Materi
C. Soal Latihan/Pertanyaan
D. Kunci/Rubrik Jawaban
BAB II KEGIATAN PEMBELAJARAN II
BAB III KEGIATAN PEMBELAJARAN III
DAFTAR PUSTAKA
BIODATA PENULIS

3) Handout

a) Pengertian

Handout atau *HO* adalah bahan ajar yang ditulis dalam beberapa lembar kertas. HO berisi informasi dan materi pelajaran yang diberikan kepada mahasiswa ketika mengikuti kegiatan perkuliahan teori. HO dapat berisi

uraian materi satu kompetensi dasar, diagram/chart atau petunjuk/informasi belajar yang diperlukan selama proses pembelajaran teori.

b) Format *Hand-out:*

Hand out (HO) adalah bahan ajar yang ditulis lepas (tanpa dijilid). HO digunakan dalam pembelajaran teori. Pada bagian atas diberi "header" yang berisi identitas HO. Informasi yang ditulis dalam header antara lain: Nama Fakultas/Sekolah, kode mata kuliah/kompetensi keahlian; nama mata kuliah/mata pelajaran, judul HO (pokok bahasan); nomor HO atau HO ke ... , dan halaman ke .... dari .... (jumlah halaman). Contoh format HO adalah sebagai berikut:

NAMA SEKOLAH/JURUSAN/PRODI				
Kode	Mata Pelajaran	Judul Materi/HO	No	Halaman .. dari ..

Tujuan Pembelajaran
Uraian materi
Kesimpulan
Referensi
Tugas/ Soal Latihan

4) Job sheet

Job sheet adalah bahan ajar yang ditulis lepas (tanpa dijilid) untuk pembelajaran praktik di bengkel. Jobsheet hanya berisi satu kegiatan praktikum. Koleksi Job sheet untuk kegiatan pembelajaran selama satu semester dapat dijilid menjadi kumpulan job sheet. Kegiatan praktik bengkel menggunakan banyak peralatan dan bahan yang beresiko, oleh sebab itu dalam *job sheet* perlu ditambah petunjuk K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Langkah-langkah kegiatan praktikum harus ditulis dengan jelas sehingga tidak menimbulkan miskonsepsi yang akan berakibat pada kesalahan memilih, menggunakan, merangkai alat/bahan dan akan berakibat fatal pada kerusakan bahan/alat atau bahkan kecelakaan kerja. Garis besar isi jobsheet antara lain adalah:

NAMA SEKOLAH/JURUSAN/PRODI				
Kode	Mata Pelajaran	Judul Jobsheet	No	Halaman .. dari ..

Tujuan Pembelajaran
Bahan dan Alat
Petunjuk K3
Langkah Kerja/Prosedur kerja
Indikator Keberhasilan

g. Alokasi waktu

Alokasi waktu ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian KD dan beban belajar. Alokasi waktu diperhitungkan untuk pencapaian satu kompetensi dasar, dinyatakan dalam jam pelajaran dan banyaknya pertemuan (contoh: 2 x 45 menit). Karena itu, waktu untuk mencapai suatu kompetensi dasar dapat diperhitungkan dalam satu atau beberapa kali pertemuan bergantung pada karakteristik kompetensi dasarnya.

h. Metode pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan suatu cara yang digunakan guru untuk melaksanakan rencana yaitu mencapai tujuan pembelajaran yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata atau praktis. Pemilihan metode pembelajaran disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta karakteristik dari setiap indikator dan kompetensi yang hendak dicapai pada setiap mata pelajaran. Metode lebih spesifik daripada model dan pendekatan pembelajaran. Model pembelajaran merupakan kegiatan pembelajaran dari awal sampai akhir dan di dalam model dapat digunakan beberapa metode pembelajaran. Pendekatan pembelajaran berorientasi pada aktivitas siswa, yaitu pembelajaran yang berorientasi pada siswa (*students centered learning*) atau pembelajaran yang berorientasi pada guru (*teacher centered learning*).

i. Kegiatan pembelajaran

1) Pendahuluan

Pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Dalam Standar Proses dijelaskan uraian kegiatan pada awal pembelajaran meliputi:

a) menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
b) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
c) menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai
d) menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus

Kegiatan pendahuluan dapat diberikan dalam bentuk orientasi, apersepsi dan pemberian motivasi. Contoh rencana kegiatan pendahuluan:

Orientasi: memusatkan perhatian siswa terhadap materi yang akan dipelajari. Orientasi dapat dilakukan dengan cara mengaitkan materi yang akan dipelajari dengan situasi/konteks kehidupan yang dialami sehari-hari.

Contoh:

Pada saat guru akan mengajar materi tentang sale pisang:

”Anak-anak sekalian, perhatikan: gambar/model/buah pisang siam yang saya bawa ini. Linda, berapa harga buah pisang ini di pasar? berapa lama kira-kira buah pisang ini masih bertahan segar? apakah jika disimpan dalam waktu satu bulan pisang ini masih dalam keadaan segar?. Anak-anak, agar buah pisang dapat bertahan lama dan harga jualnya stabil, cara apa yang dapat dilakukan?

Penyebutan nama siswa dalam RPP akan sangat membantu guru agar siswa lain juga lebih memperhatikan penjelasan guru.

Apersepsi: memberikan persepsi awal kepada siswa tentang materi yang akan diajarkan.

Contoh:

Guru memperlihatkan beberapa gambar makanan yang diawetkan, kemudian siswa disuruh mendiskripsikan gambar tersebut

Tahap ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengetahuan awal yang dimiliki siswa tentang pengawetan makanan.

Motivasi: Guru memberikan gambaran manfaat mempelajari aneka macam pengawetan makanan, peluang bisnis yang dapat dikembangkan dari kegiatan pengawetan makanan.

2) Inti

Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD. Kegiatan pembelajaran dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Sistimatis adalah usaha yang dilakukan secara berurutan agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sistemik mengandung makna holistik yaitu cara memandang segala sesuatu sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian lain yang lebih luas. Dalam Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses dijelaskan tentang uraian kegiatan pada tahap eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

a). *Eksplorasi*

Dalam kegiatan eksplorasi, guru dapat melakukan salah satu kegiatan:

- melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber;

- menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;
- memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;
- melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan
- memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

b) Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi, guru dapat melakukan salah satu kegiatan:

- membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentuyang bermakna;
- memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut;
- memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;
- memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok;
- memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan;
- memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

c). Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi, guru dapat melakukan salah satu kegiatan:

- memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:
- berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar;
- membantu menyelesaikan masalah;
- memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi;
- memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh;
- memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

3) Penutup

Penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian dan refleksi, umpan balik, dan tindaklanjut. Contoh kegiatan menutup pembelajaran (Permendiknas nomor 41 tahun 2007) antara lain:

a) bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
b) melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
c) memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;. merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tu-

gas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik;

d) menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.
e) Guru memeriksa hasil belajar siswa. Dapat dengan memberikan tes tertulis atau tes lisan atau meminta siswa untuk mengulang kembali simpulan yang telah disusun atau dalam bentuk tanya jawab dengan mengambil ± 25% siswa sebagai sampelnya.
f) Memberikan arahan tindak lanjut pembelajaran, dapat berupa kegiatan di luar kelas, di rumah atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan.

Langkah-langkah pembelajaran disesuaikan dengan metode pembelajaran yang digunakan. Contoh cara penyusunan langkah-langkah pembelajaran menggunakan metode STAD (*Student Team Achievment Devision*)

1) Guru membentuk kelompok yang terdiri dari 4 orang peserta didik yang memiliki kemampuan beragam.
2) Guru menyajikan pelajaran dan peserta didik menyimak
3) Guru memberi tugas kepada kelompok untuk dikerjakan oleh anggota-anggota kelompok. Anggota yang tahu menjelaskan kepada anggota lainnya sampai semua anggota dalam kelompok itu memahami.
4) Guru memberi soal kepada seluruh siswa. Pada saat menjawab soal, sesama anggota kelompok tidak boleh saling membantu.
5) Guru memberi nilai kelompok berdasarkan dari jumlah nilai yang berhasil diperoleh seluruh anggota kelompok.
6) Guru mengevaluasi kegiatan belajar mengajar dan menyimpulkan materi pembelajaran

j. Sumber Belajar

Penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi. Pemilihan sumber belajar mengacu pada perumusan yang ada dalam silabus yang dikembangkan oleh satuan pendidikan. Sumber

belajar mencakup sumber rujukan, lingkungan, media, narasumber (tenaga ahli,), alat, dan bahan. Sumber belajar dituliskan secara lebih operasional. Misalnya, sumber belajar dalam silabus dituliskan buku referensi, dalam RPP harus dicantumkan judul buku teks tersebut, pengarang, dan halaman yang diacu**.**

k. Penilaian Hasil Belajar

Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada Standar Penilaian. Penilaian dijabarkan atas prosedur penilaian (pre test/post test), teknik (test/non test), bentuk penilaian (test tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, atau penilaian diri) Apabila penilaian menggunakan teknik tes tertulis bentuk uraian, tes unjuk kerja, dan tugas rumah atau projek harus disertai rubrik penilaian. Jika penilaian menggunakan tes objektif seperti soal pilihan ganda atau menjodohkan maka perlu disertai dengan kunci jawaban.

4. Format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
(RPP)

A. Identitas

Nama Sekolah	: .....
Mata Pelajaran	: .....
Kelas/Semester	: .....
Alokasi Waktu	: ..... x 40 menit (… pertemuan)
Standar Kompetensi	: .....
Kompetensi Dasar	: .....
Indikator	: .....

B. Tujuan Pembelajaran

C. Materi Pembelajaran
D. Metode Pembelajaran
E. Langkah-langkah Kegiatan Pembelajaran
   Kegiatan Awal
   Kegiatan Inti
   Kegiatan Penutup

F. Sumber Belajar
G. Penilaian

Mengetahui:	Guru Mata Pelajaran,
Kepala Sekolah.....,	
(.....)	(.....)
NIP.	NIP.

Berikut ini dilampirkan contoh RPP yang telah mengintegrasikan nilai-nilai karakter dalam pembelajaran untuk mata pelajaran Kewirausahaan. Isi RPP dapat dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan materi dan metode pembelajaran yang dipilih.

CONTOH
RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
(RPP)

A. **Identitas**

Nama Sekolah : SMK .....
Mata Pelajaran : Kewirausahaan.
Kelas/Semester : X, semester 1
Alokasi Waktu : 2 x 45 menit (1 pertemuan)
Standar Kompetensi : Menerapkan sikap dan perilaku wirausaha dalam kehidupan sehari-hari
Kompetensi Dasar : Karakteristik Kepribadian Wirausahawan
Indikator :

1. Dapat menjelaskan karakteristik kepribadian seorang wirausaha yang sukses dan gagal
2. Dapat mengaktualisasikan sikap dan perilaku wirausaha

B. **Tujuan Pembelajaran**

Setelah selesai pembelajaran, siswa diharapkan:

1. Mampu mengidentifikasi karakteristik kepribadian seorang wirausaha yang sukses
2. Mampu menganalisis sebab-sebab seorang wirausaha mengalami kegagalan
3. Dapat memberi contoh perilaku kepribadian wirausahawan yang sukses.

C. Materi Pembelajaran

Terlampir pada Modul "Kewirausahaan SMK" yang diterbitkan oleh Dir. PSMK

D. Metode Pembelajaran

Diskusi tipe NHT (*Numbered Head Together*)
Ceramah, tanya jawab dan penugasan

E. Kegiatan Pembelajaran

1. Kegiatan Awal

   Guru mengucapkan salam dan mengecek kehadiran siswa untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan

   Guru meminta salah satu siswa memimpin doa sambil menanamkan nilai-nilai religius

   Guru menyampaikan tujuan pembelajaran

   Guru memberi motivasi, dengan menanyakan siapa yang tidak ingin hidupnya kelas sukses atau berprestasi?

   Memberi gambaran kehidupan orang yang sukses dan gagal

2. Kegiatan Inti
   a. Eksplorasi:
      1) Guru menggali pengetahuan siswa tentang tokoh-tokoh wirausaha yang sukses, pernah sukses dan sekarang mengalami kegagalan.
      2) Guru membangkitkan rasa ingin tahu siswa terhadap rahasia seseorang mengalami kesuksesan atau kegagalan
      3) Guru mengilustrasikan bahwa orang yang sukses dilandasi dengan sikap kerja keras, kreatif dan tanggung jawab

b. Elaborasi:
   1) Guru menyuruh salah satu siswa yang mengenal tokoh wirausahawan yang sukses dan gagal untuk mendiskripsikan karakteristik kepribadiannya.
   2) Guru membentuk kelompok yang terdiri dari 3-5 orang siswa
   3) Setiap kelompok membuat kertas undian yang berisi nama/nomor anggota kelompoknya.
   4) Guru memberi tugas kelompok untuk mengidentifikasi kepribadian salah seorang wirausahawan yang dikenal (pengusaha, guru, kepala sekolah, pejabat, seniman, dll) yang sukses atau sedang mengalami kegagalan
   5) Guru mengingatkan kembali bahwa dalam proses diskusi, siswa harus menunjukkan sikap toleransi, demokratis dan bersahabat
   6) Guru menjelaskan mekanisme diskusi menggunakan metode NHT supaya semua siswa siap menyampaikan hasil diskusinya
   7) Setelah selesai berdiskusi, guru mengundi nomor anggota kelompok, nomor yang keluar dari undian bertugas menyampaikan hasil diskusi kelompoknya

c. Konfirmasi
   Guru menyuruh siswa untuk merefleksi diri tentang kepribadian yang sudah/belum dimiliki untuk menjadi seorang wirausahawan yang sukses agar siswa dapat menghargai prestasi orang lain dan memotivasi dirinya agar berprestasi

3. Kegiatan Penutup
   1) Guru memberi post test sesuai tujuan pembelajaran
   2) Jawaban siswa kelompok ganjil ditukar dengan jawaban siswa kelompok genap
   3) Guru menyampaikan rubrik jawaban, dan siswa disuruh memberi skor pada jawaban temannya sesuai dengan kriteria yang telah diberikan
   4) Guru menyuruh siswa untuk menyimpulkan usaha-usaha yang harus dilakukan agar dapat menjadi seorang wirausahawan yang sukses.

F. Sumber Belajar

Suryana. 2003. *Kewirausahaan, pedoman praktis, kiat, dan proses menuju sukses*. Salemba Empat: Jakarta

Zimmerer, W., Thomas, Et. all (1996). *Entrepreneurship and the new venture formation*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

G. Penilaian

Prosedur : Post test
Bentuk : essay
Soal:

1) Jelaskan bagaimana ciri-ciri kepribadian seseorang yang memiliki jiwa kewirausahaan tinggi?
2) Berilah contoh salah satu perilaku seorang wirausahawan yang sukses
3) Analisislah sebab-sebab kegagalan wirausahawan yang paling saudara kenal.

Kunci Jawaban:

1. Ciri ciri kepribadian seseorang yang memiliki jiwa kewirausahaan tinggi: jujur, disiplin, ulet, mandiri, toleran, terbuka, optimis, kreatif, inovatif, bertanggung jawab dalam pekerjaannya, mandiri/tidak tergantung, berani menghadapi risiko, mencari peluang, mudah menyesuaikan diri, dll
2. Contoh perilaku wirausahawan yang sukses: bekerja keras mengejar prestasi, berpikir jauh kedepan, selalu ingin membuat sesuatu yang baru dan berbeda, tekun terhadap suatu tugas atau pekerjaan, mampu mengorganisasikan dan mengkoordinasikan pekerjaan, mampu bergaul, bernegoisasi, mengembangkan jaringan, dan bekerjasama.
3. Ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausahawan gagal dalam menjalankan usahanya, antara lain:
   a) Tidak memiliki pengetahuan dalam strategi mengelola usaha.
   b) Kurang berpengalaman dalam mengelola sumber-sumber produksi (*man, money, material, machine, method*)

c) Kurang dapat mengendalikan keuangan, aliran kas keluar masuk tidak seimbang
d) Tidak menyusun perencanaan yang matang berdasarkan analisis peluang/tantangan dengan potensi dan kelemahan
e) Kurang strategis dalam memilih lokasi.
f) Tidak efisien dan tidak efektif dalam penggunaan alat dan bahan produksi.
g) Kurang bersungguh-sungguh dalam berusaha.
h) Tidak mampu menghadapi perubahan

Rubrik Penilaian

Skor	Kriteria
81 - 100	Jawaban sangat lengkap, rasional dan relevan dengan kunci jawaban
76 - 80	Jawaban lengkap tetapi kurang relevan dan rasional
61 - 75	Jawaban kurang lengkap, kurang relevan dan tidak rasional
>60	Tidak memenuhi kriteria manapun

Mengetahui:
Kepala Sekolah.....,

(.....)
NIP.

Guru Mata Pelajaran,

(.....)
NIP.

C. Menyiapkan Media dan Alat Pembelajaran

Dalam kegiatan pembelajaran sering digunakan istilah media dan alat pembelajaran. Keduanya sama-sama digunakan sebagai alat bantu pembelajaran tetapi peran yang dimiliki berbeda. Media pembelajaran secara kontekstual berarti sarana atau alat pembelajaran yang digunakan sebagai alat bantu penyampaian materi pembelajaran. Media berfungsi memperjelas materi yang bersifat abstrak agar menjadi lebih kongkret atau memberikan pengalaman langsung yang lebih nyata kepada siswa. Briggs

(1977) juga menyatakan bahwa media pembelajaran adalah sarana fisik untuk menyampaikan isi/materi pembelajaran. Alat pembelajaran merupakan sarana atau alat digunakan dalam pembelajaran tetapi alat tersebut tidak berisi pesan apapun. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diberikan contoh alat pembelajaran yang berfungsi sebagai media dan alat bantu mengajar. Alat yang berfungsi sebagai media pembelajaran antara lain: poster, benda model, foto, modul, buku, film, VCD interaktif, video, slide, transparencies dan sebagainya. Alat yang berfungsi sebagai alat bantu pembelajaran misalnya: papan tulis, komputer/laptop, OHP (overhead projector) LCD (viewer/in Focus), VCD player, TV, tape recorder, dll.

Media pembelajaran mempunyai peran yang penting dalam proses belajar mengajar. Menurut Kemp & Smellie (1989) penggunaan media instruksional selama pembelajaran dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Dampak praktis ketika media instruksional yang berkualitas tinggi digunakan sebagai bagian integral dalam pembelajaran di kelas adalah:

1) isi sebuah topik dapat diseleksi dan diorganisasikan dengan lebih teliti;
2) penyampaian materi dapat lebih distandarisasikan;
3) pembelajaran lebih menarik;
4) belajar menjadi lebih interaktif dan teori lebih mudah diterima/diserap;
5) pembelajaran yang memerlukan waktu panjang dapat direduksi;
6) kualitas belajar dapat diperbaiki;
7) pembelajaran dapat diulang ketika dan di mana diinginkan atau diperlukan;
8) sikap positif individu terhadap apa yang dipelajari dan proses belajarnya dapat ditingkatkan; dan
9) peran instruktur dapat ditingkatkan.

Banyak kelebihan-kelebihan yang akan diperoleh jika pembelajaran dilengkapi dengan media. Brunner (1996)

menyatakan bahwa proses belajar terjadi secara sekuensial dimulai dari memberi: pengalaman langsung, penyajian kembali sebuah pengalaman nyata (antara lain melalui film, gambar) dan penyajian kembali pengalaman secara simbolik. Pengalaman kongkret telah terbukti dapat membuat daya serap belajar dapat bertahan lebih lama daripada pengalaman belajar yang hanya menggunakan simbol-simbol abstrak. Media pembelajaran dapat menyediakan sarana untuk memperoleh pengalaman kongkret dan membantu siswa mengintegrasikan dengan pengalaman sebelumnya. Agar siswa dapat memperoleh pengalaman kongkret maka siswa harus dibawa ke benda/objek yang dipelajari. Jika benda/objek yang dipelajari jauh, maka objek dapat dibawa ke dalam kelas.

Banyak hal yang tidak mungkin dialami secara langsung oleh para peserta didik tentang suatu objek di dalam kelas. Alasan yang menyebabkan objek tidak bisa dibawa ke kelas misalnya: (a) objek terlalu besar; (b) objek terlalu kecil; (c) objek yang bergerak terlalu lambat; (d) objek yang bergerak terlalu cepat; (e) objek yang terlalu kompleks; (f) objek yang bunyinya terlalu halus; (f) objek yang mengandung bahaya dan resiko tinggi. Melalui penggunaan media yang tepat, maka semua objek itu dapat disajikan kepada peserta didik. Objek yang tidak bisa dibawa dalam wujud bentuk nyata bisa di representasikan dalam bentuk miniatur, model, maupun bentuk gambar – gambar yang dapat disajikan melalui media audio visual

Pengalaman yang telah dimiliki peserta didik berbeda-beda. Kekayaan pengalaman dipengaruhi oleh intensitas seseorang dalam memperoleh pengalaman tersebut. Sebagai contoh: siswa yang sering membaca buku pelajaran akan memiliki ilmu pengetahuan yang lebih luas daripada siswa yang sama sekali tidak pernah membaca buku. Siswa yang sering bepergian akan memiliki wawasan lingkungan yang lebih luas daripada siswa yang hanya tinggal berdiam diri di rumah saja. Media pembelajaran dapat mengatasi perbedaan pengalaman antar siswa karena alat yang digunakan untuk memberi pengalaman sama.

Hasil belajar dengan berbantuan media pembelajaran diharapkan lebih berkualitas. Hal ini antara lain disebabkan karena belajar dengan bantuan media dapat membuat pelajaran yang sulit menjadi lebih mudah dipelajari dan pembelajaran yang monoton menjadi lebih bervariasi. Media pembelajaran yang menarik dapat membangkitkan motivasi dan mengurangi kejenuhan belajar. Pembelajaran yang menarik dapat membangkitkan keinginan dan minat baru untuk belajar pada materi yang lain. Materi yang sulit tetapi dapat dimengerti karena ada bantuan media dapat menimbulkan rasa puas dan bangga pada diri pebelajar.

1. Jenis-Jenis Media Pembelajaran

Media pembelajaran dikelompokkan menjadi berbagai macam bentuk dan jenis. Menurut Heinich (1992), media sebagai alat bantu pendidikan dibagi menjadi beberapa klasifikasi menurut fungsi, jenis, dan sumbernya. Menurut fungsinya, media visual, audio, dan audio visual. Berdasarkan jenisnya, media terbagi menjadi media cetak, elektronik, dan multimedia. Sedangkan menurut sumbernya media dikelompokkan menjadi media yang berada di kelas, di sekolah, di masyarakat, media bebas dan komersial, media dari tubuh/diri sendiri (body message) dan volunteer. Berikut ini diberikan beberapa contoh media pembelajaran dan cara penerapannya.

a. Visual yang tidak diproyeksikan (Non-projected Visuals)

Media visual yang tidak diproyeksikan antara lain dapat berupa:

1) Graphic, atau media nonfotografi dua dimensi yang dirancang khusus berisi pesan-pesan untuk dilihat. Ada lima jenis graphic yang umum digunakan di dalam kelas yaitu: gambar, chart, diagram, poster dan kartun.
2) Still pictures adalah media yang menyajikan kembali hasil-hasil fotografi, postcard (kartu pos), ilustrasi dari buku, katalog, dll

3) Flipp chart adalah chart dengan ukuran kertas yang cukup besar agar dapat dilihat bersama-sama. Flipp chart terdiri dari beberapa lembar chart, yang pada bagian ujung atas dijilid/dijepit. Pada saat akan menggunakan chart lembar kedua dst, chart bagian depan digulung ke belakang atau dilepas. Chart berisi konsep, istilah atau ilustrasi.
4) Peta, globe, atlas dengan berbagai ukuran dan jumlah informasi. Media ini biasanya berisi informasi tentang tempat, data keilmuan, data sosial budaya, data politik, data ekonomi dan perubahan sejarah.
5) Benda nyata adalah benda yang digunakan untuk merealisasikan apa yang ada dipikiran dengan objek yang sebenarnya. Benda nyata yang sering digunakan sebagai media antara lain: binatang, tumbuhan, mineral, benda kerajian, dsb. Selama benda nyata tersebut tidak terlalu besar/kecil dan tidak berbahaya maka layak untuk dibawa ke kelas. Benda nyata digunakan untuk menjelaskan kata-kata yang abstrak atau memberi makna hidup yang nyata karena siswa memperoleh pengalaman langsung
6) Model dan mock-ups dipakai jika benda nyata sulit dibawa ke kelas. Model merupakan benda tiga dimensi yang sama seperti bentuk benda aslinya. Ukuran model bisa diperbesar atau diperkecil. Contoh model misalnya: manaquin, food model, model organ tubuh manusia. Mock-ups merupakan benda tiruan yang digunakan untuk menjelaskan bagian yang lebih sederhana dari sebuah proses yang kompleks. Sebagai contoh, *muck up* digunakan untuk menjelaskan bagaimana jantung manusia bekerja mengatur peredaran darah manusia dengan membuat model jantung plastik/karet yang diisi dengan cairan dan selang-selang sebagai tiruan pembuluh darah. Pada saat jantung tiruan di tekan maka cairan/darah akan mengalir ke selang/pembuluh darah
7) Diorama merupakan media display yang statis berbentuk tiga dimensi. Diorama disusun dalam bentuk miniatur

ruangan display yang memiliki lantai dengan segala isinya dan flat sebagai dinding (kanan, kiri dan belakang) sehingga dapat memberi kesan realistik. Contoh: aquarium disusun menyerupai kehidupan di dasar laut yaitu ada karang laut, ikan, dan benda-benda lain, memiliki dinding yang menyerupai situasi aslinya.

8) *Exhibits* merupakan media display (papan/meja/dinding/lantai) yang digunakan untuk memamerkan hasil karya visual yang tidak diproyeksikan dan dapat digunakan untuk seluruh tujuan pembelajaran.
9) Papan tulis (chalkboards) dan papan yang berfungsi ganda (multipurpose borads) dan display boards dikategorikan pada alat pembelajaran karena tidak berisi materi pelajaran walaupun banyak digunakan dalam pembelajaran.

b. Visual yang diproyeksikan (Projected Visuals)

Media proyeksi visual banyak digunakan untuk menayangkan gambar foto di layar. Alat proyeksi (OHP dan opaque projector) yang digunakan harus dapat memancarkan cahaya yang terang dan kuat. Contoh media ini antara lain transparencies, filmstrip, slide, foto. Opaque projector digunakan untuk memperbesar display gambar/foto yang tidak transparan. Overhead projector digunakan untuk menayangkan grambar tembus pandang (transparan). Dengan kemajuan teknologi komputer dan viewer, maka media ini sudah jarang digunakan lagi.

c. Media Audio

Media audio merupakan media yang hanya digunakan untuk menyampaikan informasi suara. Media ini memiliki beberapa kelemahan dan kelebihan: mudah dan cepat disiapkan, mudah digunakan, dapat digunakan oleh siswa yang tidak bisa membaca/melihat, dapat mensimulasikan pesan-pesan verbal yang dramatis dan tidak dapat dicetak. Media audio terdiri dari beberapa bentuk yaitu: *phonograph record, audiotapes, campact disc, audio card, MP3.* Media

audio banyak digunakan dalam pembelajaran bahasa seperti wicara, baca puisi, mengeja, teknik mengucap dan musik atau sejumlah materi lain yang memungkinkan hanya menerapkan suara saja.

d. Multimedia (Audio Visual)

Multimedia merupakan kombinasi antara media audio dan visual yang sangat efektif digunakan untuk pembelajaran. Media disusun dan disajikan secara lebih sistematis. Proses pengembangan media audio visual dijelaskan lagi dengan lebih lengkap pada bagian lain.

e. Film and Video

Berbagai film dan video secara komersial telah disediakan untuk kegiatan belajar mengajar. Film mengacu pada gambar hidup/bergerak yang ditayangkan pada layar lebar. Video juga berisi gambar hidup/bergerak yang ditayangkan pada monitor/televisi. Dengan kemajuan teknologi, film dan video sudah tidak berbatas lagi karena baik film maupun video keduanya dapat ditayangkan di monitor komputer.

f. Electronic Distribution Systems

Sistem distribusi elektronik adalah merupakan media suara dan gambar yang disalurkan dari jarak jauh. Media yang menggunakan sistem distribusi elektronik antara lain sistem radio, televisi, internet, teleconference, dan teletex.

g. Computer-based Instructional Media

Komputer dapat digunakan sebagai media dalam beragam cara. Komputer juga dapat menghasilkan berbagai material pembelajaran yang berbasis multimedia.

h. Buku dan Media Cetak

Beberapa jenis buku dan media cetak yang dapat menjadi media pembelajaran antara lain: buku teks, lembar kerja (*jobsheet*), buku refensi, modul, LKS, handout, dll.

i. Media Video Interaktif

Media interaktif merupakan kreasi dari multimedia yang diterapkan pada pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran berbasis komputer (*Computer Aids Instructional*). Heinich (1989) menjelaskan bahwa :

"Interactive Video is an instructional delivery system in which recorded video material is presented under computer control to viewers who not only see and hear the pictures and sounds, but also make active responses, with those responses affecting the pace and sequence of the presentation. The video portion of the system is provided through videotape or videodisc. Videodiscs can provide color, motion and sound. The interactive feature is provided through a computer. Interactive video is powerful method for individualizing and personalizing instruction".

Pengertian di atas mengandung makna bahwa video interaktif merupakan sistem penyampaian pembelajaran yang direkam menggunakan peralatan video dan disajikan di bawah pengendalian komputer untuk memperlihatkan gambar-gambar yang tidak hanya bisa dilihat dan didengar tetapi juga membutuhkan tanggapan aktif dan sikap dari pengguna pada setiap langkah dan tingkatan pembelajaran. Penayangan video dapat menggunakan *videodisc* yang dapat menampilkan warna, gerak dan suara. Pesan dapat disajikan melalui gerak lambat, gerak cepat, kerangka demi kerangka. Gambar dapat di perbesar (*zoom)* sampai menyerupai penayangan *slide* atau *filmstrip*. Video interaktif dapat ditayangkan dengan komputer yang mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan. Interaktif video merupakan metode yang sangat praktis untuk

pembelajaran individu atau perseorangan, di dalam kelas maupun di luar kelas.

Penggunaan media interaktif dapat memberi beberapa keuntungan yaitu: (1) respon siswa dapat diketik dan dilihat di layar; (2) objek yang dihubungkan dengan sistem dapat dimanipulasi; (3) sistem menuntut siswa berpartisipasi aktif dalam presentasi video pendidikan; (4) video interaktif dapat digunakan untuk pengajaran remidi, mengulang bagian-bagian yang belum dikuasai dengan informasi yang masih lengkap/asli; (5) menyediakan banyak materi untuk dipelajari. Ketika siswa mendapat pengetahuan, *subject matter* dan keterampilan, program dapat dibuat bercabang pada topik baru atau beberapa perlakuan yang memberi penjelasan lebih detail dari topik yang sama. Media video interaktif yang baik dapat memberi kesempatan kepada siswa untuk memilih apa yang ingin dipelajari dari menu yang ditampilkan.

Media interaktif sangat menyenangkan dan bervariasi. Variasi format media terdapat dalam satu sistem. Teks, audio, grafik, gambar stil, gambar bergerak dan manipulasi objek dapat dikombinasikan dalam satu sistem instruksional tanpa memerlukan sejumlah proyektor, *tape recorder* dan peralatan yang sinkron. Operasi sistem sangat sederhana, dalam beberapa kasus hanya memerlukan *keyboard. Videodisc* menyediakan akses yang sangat cepat, menyediakan sejumlah 54000 *frames* pada satu sisi dan 12 *inchi constant angular velocity* (CAV), *laser videodisc*.

Dari sisi dosen, video interaktif dapat diprogram untuk mengawasi respon belajar, kemajuan belajar, menentukan di mana arah mahasiswa akan belajar selanjutnya dan untuk mengukur sampai di mana guru menerima program. Sistem ini juga dapat digunakan untuk mengukur efektivitas berbagai teknik pembelajaran. Keterbatasan media interaktif hanya sedikit yaitu memerlukan perlengkapan yang mahal termasuk komputer, unit *playback video,* dan monitor. Peralatan ini cukup mahal dan media sulit di produksi tetapi sangat mudah

diduplikasi sehingga tidak efektif apabila jarang digunakan karena jumlah siswa sedikit (Heinich R,1989: 200-203).

Ada beberapa keuntungan khusus apabila proses pembelajaran menggunakan media video interaktif. Menurut Bullard (1984) keuntungan tersebut antara lain: (1) komputer dapat lebih interaktif; (2) tidak dibatasi waktu, bisa digunakan kapan saja; (3) dapat didesain untuk kegiatan belajar yang menyenangkan; (4) berpusat pada peserta didik; (5) dapat menyesuaikan dengan perkembangan siswa; (6) dapat dikombinasikan dengan media lain; (7) dapat memberi umpan balik; (8) dapat bekerja lebih cepat dan akurat. Berdasarkan beberapa keuntungan tersebut, media pembelajaran berbasis komputer sangat tepat dikembangkan apabila fasilitas perangkat keras (*hardware*) sudah tersedia dalam kapasitas yang memadai.

Pengguaan multi media pendidikan memerlukan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat keras berfungsi untuk memfasilitasi penyampaian materi seperti OHP, proyektor, LCD, televisi, tape recorder, radio dsb. Sedangkan *software* berisi program-program yang akan ditayangkan seperti transparansi, slide, kaset CD, disket, yang telah berisi materi dsb.

2. Syarat-syarat Pemilihan Media

Guru yang profesional selalu menggunakan cara-cara kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran, termasuk kreatif dalam penggunaan media pembelajaran. Semakin banyak media pembelajaran yang dimiliki dan digunakan guru menunjukkan bahwa mutu pembelajaran guru sudah semakin tinggi. Menurut Gagne, Briggs & Wager, (1993) media pembelajaran yang berkualitas tinggi adalah media yang pengembangannya melalui proses seleksi, desain, produksi dan digunakan sebagai bagian integral dari sistem pembelajaran. Agar media dapat membuat pembelajaran lebih berkualitas dan proses pencapaian tujuan belajar mengajar lebih optimal maka proses perencanaan, seleksi,

dan penggunaan media instruksional menurut Heinich (1996) diusulkan menggunakan langkah-langkah **ASSURE** yang merupakan akronim dari: (a) ***a***nalyze learners; (b) ***s***tate objectives; (c) ***s***elect media and materials; (d) ***u***tilize materials; (e) ***r***equire learners performance; and (f) ***e***valuate/revise.

a. analyze learners;

Pemilihan media disesuaikan dengan karakteristik siswa yang akan belajar. Karakteristik siswa bisa dilihat dari kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan), umur, tingkat kelas, budaya, dan sosial ekonomi. Guru sebaiknya memahami perbedaan karakteristik siswa sehingga media yang dipilih tepat, dapat memberi pengalaman belajar dan memotivasi siswa.

b. state objectives;

Tujuan pembelajaran yang akan dicapai setelah siswa belajar perlu ditetapkan. Media dipilih yang dapat membantu siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran tesrsebut.

c. select media and materials;

Proses seleksi media yang akan digunakan menurut Bourden, P. R. (1998) perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (1) media pembelajaran yang akan digunakan sesuai untuk mencapai tujuan belajar; (2) guru harus benar-benar familier dengan semua isi dan cara pengoperasian media yang digunakan; (3) media pembelajaran harus sesuai dengan bentuk strategi pembelajaran yang akan digunakan; (4) instruktur hanya memilih media pembelajaran yang cocok dengan kemampuan dan gaya belajar siswa; (5) media pembelajaran dipilih secara objektif bukan berdasarkan kesukaan guru; (6) media pembelajaran dipilih berdasarkan konstribusinya pada dampak belajar bukan karena mudah penggunaannya dan materinya tersedia; (7) kondisi fisik di sekeliling penggunaan media instruksional mendukung untuk memperoleh hasil yang maksimal; (8) materi-materi

pembelajaran dikaitkan dengan kondisi nyata sehingga dapat memberi konstribusi belajar yang berarti; (9) tidak ada satupun media yang terbaik untuk semua tujuan.

d. utilize materials;

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan disiapkan pada saat akan menggunakan media yaitu: (1) siapkan media, lihat kembali secara detail sampai semua isi tidak asing lagi (familier). Cek kembali apakah masih ada isi yang sensitif, masih sulit dimengerti, atau kurang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa; (2) siapkan siswa untuk belajar, siapkan teknik untuk memotivasi belajar, cara menarik perhatian pada saat media digunakan; (3) sajikan materi dengan informasi yang faktual, kemudian lihat dan dengarkan respon siswa terhadap media untuk umpan balik; (4) gunakan media dan pikirkan tindak lanjut kegiatan siswa setelah media digunakan karena media hanya merupakan bagian dari kegiatan pembelajaran; (5) pikirkan bagaimana cara penggandaan media jika diperlukan oleh siswa, beberapa media mungkin tidak boleh digandakan secara gratis; (6) cek kembali kesiapan alat pendukung penggunaan media, seperti LCD, layar, aliran listrik, dll.

e. require learners performance; and

Perhatikan aktivitas siswa setelah pembelajaran untuk memberi umpan balik terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Berikan kuis/tugas untuk mengukur kinerja siswa.

f. evaluate/revisi

Efektivitas penggunaan media perlu diketahui setelah akhir pembelajaran. Media dinyatakan efektif jika hasil belajar tercapai sesuai dengan tujuan pembelajaran atau ada peningkatan kemampuan sesudah pembelajaran menggunakan

media. Untuk mengetahui efektivitas ini perlu ada pengukuran hasil belajar melalui pre test dan post test.

3. Pengembangan Multimedia (Audio Video)

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan media pembelajaran sendiri. Setiap jenis media memerlukan langkah pengembangan yang berbeda-beda. Pada umumnya, pengembangan multimedia mengikuti empat langkah utama yaitu: *analysis*, *design*, *implementation of design*, dan *evaluation* atau disingkat ADIE. Berikut ini dipaparkan langkah-langkah pengembangan multimedia (audio visual). Pengembangan media audio visual membutuhkan dua kegiatan yaitu perancangan isi dan tampilan media. Perancangan isi media menurut Hackbarth, (1996: 178) meliputi tahap-tahap:

1) Memilih materi, menulis tujuan khusus, dan membuat *storyboard*/alur cerita secara umum/garis besar (*outline*) isi media
2) Memilih, mengumpulkan dan mengorganisasikan isi media,
3) Menulis skrip (rancangan gambar, teks atau narasi video, tipe shooting, transisi gambar dan musik pengiring) secara rinci berbasis pada *storyboard* (*outline*) yang sudah lengkap,
4) Mereview *skrip* dengan teman sejawat/peserta didik atau calon pengguna media dan merevisi *skrip* sesuai hasil review
5) Memproduksi video mulai dari perancangan waktu pengambilan gambar dan tokoh-tokoh yang berperan, mencatat urutan kegiatan untuk memudahkan dalam proses pengambilan gambar, dan mengedit gambar.

Kegiatan yang dilakukan pada setiap langkah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Memilih dan menyusun kerangka materi

Materi yang akan ditayangkan dalam video dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu: kesesuaian dengan tujuan pembelajaran, kemampuan mahasiswa, dan ketersediaan sumber pembelajaran. Produk media yang bagus adalah media

yang dapat menayangkan materi dengan lengkap, materi yang sulit diperoleh atau sulit diterangkan. Setelah kerangka materi ditetapkan, langkah berikutnya adalah menulis tujuan pembelajaran. Penulisan tujuan berfungsi sebagai pengendali supaya tayangan video tidak ke luar dari materi pelajaran.

Tujuan perancangan program yang baik mempertimbangkan beberapa hal yaitu *audience, behavior, conditions, and degree*. Tujuan perlu mempertimbangkan: (1) *audience* dilihat dari karakteristik, potensi dan kemampuan peserta didik; (2) perilaku (*behavior*) dilihat dari motivasi belajarnya; (3) kondisi lokasi, peralatan dan waktu yang tersedia. Jangan sampai membuat media audio visual sementara sekolah tidak memiliki peralatan untuk menayangkannya; (4) *degree*, yaitu tujuan dapat menyesuaikan dengan tingkatan kinerja yang mampu diterima oleh peserta didik.

2) Mengumpulkan dan mengorganisasikan isi media

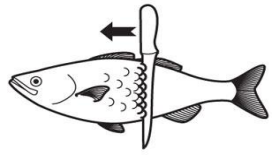
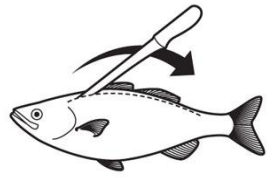
Setelah tersusun kerangka isi (*outline*) media, tugas berikutnya adalah mengumpulkan materi yang relevan. Materi kemudian diorganisasikan ke dalam kelompok materi dan tujuan pembelajaran (*subject matter)* yang telah dipilih dan ditetapkan. Isi media juga perlu disusun secara sistematis berdasarkan urutan materi, urutan penayangan, tingkat kesulitan, prasyarat belajar, dsb. Perancang perlu mempelajari apa yang harus ditayangkan lebih dulu sebelum tayangan yang lainnya. Urutan pengambilan gambar juga perlu dipikirkan jangan sampai ada pengulangan pengambilan gambar pada tempat yang sama dalam waktu yang berbeda-beda, padahal pengambilan gambar dapat dilakukan dalam satu waktu saja bila materi video sudah diorganisasikan dengan benar.

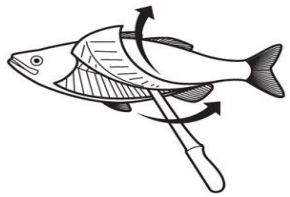
Setelah pengorganisasian materi selesai, perancang kemudian membuat alur pemikiran, konsep, ide, alur cerita, yang lengkap dan catatan-catatan penting secara tertulis yang harus diingat pada saat produksi media video. Gambaran umum rancangan video ini kemudian didiskusikan dengan anggota tim yang lain terutama tim produksi media. Hasil diskusi ditindak lanjuti dengan perbaikan, perlengkapan dan penyempurnaan alur pemikiran/konsep produksi media video yang tidak terpikirkan sebelumnya. Gambaran umum alur produksi media video ini menjadi dasar dalam penyusunan skrip.

3) Menyusun dan menguji script

Skrip dibuat dalam bentuk tabel yang berisi tiga kolom, kolom pertama berisi catatan, kolom kedua berisi gambar (visual) yang akan ditayangkan dan kolom ketiga berisi audio (narasi yang perlu dibacakan atau musik yang mengiringi). Di kolom catatan tertulis nomor urut, tipe pengambilan gambar atau *shot (*misalnya *close up*, dari jarak jauh, dsb), sudut kamera, gerakan kamera, *special effect*, waktu (durasi shot), dan teknik perpindahan gambar/transisi (*fade out, fade in, dissolve*, rotate, dsb). Keterangan gambar visual dijelaskan dengan sketsa yang akan tampak di layar. Kolom gambar diberi keterangan judul dan skenario yang sudah direncanakan sampai akhir program. Audio berisi tulisan yang dibacakan oleh narator dan musik atau *sound effect* yang mengiringi. Skrip yang lengkap sangat membantu bagian produksi video, karena bagian produksi tinggal melaksanakan sesuai dengan petunjuk yang ada pada skrip.

Tabel 4. 2. Contoh Skrip Media Audio Visual

Catatan	Gambar	Audio
No 1 Judul media Transisi: Dissolve	Cara memfillet Ikan	Narasi: Cara memfillet Ikan
No: 2 Membersihkan sisik ikan Tipe Shot: *cloose up* Transisi: *fade out* Durasi: 1 menit		***Narasi:*** ***Step 1*** Besihkan sisik ikan dari arah yang berlawanan dengan arah sisik, kemudian cuci ikan sampai bersih Musik: instrumental
No: 3 Memfillet ikan Tipe Shot: *cloose up* Transisi: *fade in*		***Narasi:*** ***Step 2*** Tempatkan ikan pada talenan, sisipkan ujung pisau

Catatan	Gambar	Audio
Durasi: 1 menit		dari bagian punggung atas, sayat ikan sampai pisau menyentuh tulang ikan, mulai dari punggung menuju ke ekor Musik: instrumental
No: 4 Memfillet ikan Tipe Shot: *cloose up* Transisi: *Rotate* Durasi: 1 menit		***Step 3*** Putar ikan, pindahkan mata pisau untuk menyayat bagian kepala sampai ke bagian perut, sayat daging ikan menuju bagian ekor sampai daging terlepas dari tulangnya.
No: 5 Memfillet ikan Tipe Shot: *cloose up* Transisi: *fade in* Durasi: 1 menit		***Step 4*** Ulangi prosedur yang sama untuk sisi ikan bagian lainnya Ikan yang sudah difillet dapat digunakan untuk membuat steak, bakso ikan, nugget atau masakan lainnya

Sumber: **http://www.esquire.com/features/fillet-a-fish-**

4) Menguji dan merevisi skrip

Rancangan skrip perlu diuji atau direview kemudian direvisi sesuai saran hasil review. Hal-hal yang diuji meliputi: (1) kesesuaian dengan materi dan tujuan pembelajaran; (2) apakah masih ada materi-materi yang perlu ditambahkan atau dikurangi; (3) apakah gambar dan narasi sudah cocok, benar dan sesuai konsep yang telah direncanakan.

5) Produksi Video

Produksi video dilakukan sesuai dengan rancangan skrip. Bagian produksi video menyiapkan proses produksi agar proses produksi berjalan efisien. Sebagai contoh misalnya, apabila tempat pengambilan gambar berbeda-beda, bagian produksi dapat mengurutkan pengambilan gambar pada tempat yang sama, meskipun nanti dalam penayangannya tidak berurutan. Setelah pengambilan gambar selesai, bagian produksi masih harus melakukan proses editing gambar dan menambah audio (teks yang dibaca dan musik pengiring).

6) Pengujian media audio visual

Setelah media audio visual selesai diproduksi, pengembang media masih perlu menguji tampilan media dan efektivitas media tersebut dalam proses pembelajaran. Pengujian pertama dilakukan oleh beberapa pakar media. Hal-hal yang diuji meliputi tampilan gambar, suara, dan isi yang termuat dalam video. Contoh instrumen untuk melihat tampilan gambar, suara dan isi media audio visual:

Tabel 4. 3. Contoh Lembar Evaluasi Media Audio Visual

No	EVALUASI TAMPILAN MEDIA	JAWABAN	
		Ya	Belum
1	Gambar menarik		
2	Gambar jelas/tidak kabur		
3	Moment penting diperbesar/terfokus		
4	Kombinasi warna menarik		
5	Teks mudah dibaca		
6	Teks membantu memperjelas gambar/pesan		
7	Petunjuk navigasi mudah dilacak dan digunakan		
8	Animasi menambah daya tarik		
9	Musik pengiring menambah daya tarik		
10	Intonasi suara terdengar jelas		
11	Tujuan pembelajaran disampaikan dengan jelas		
12	Materi sesuai dengan tujuan pembelajaran		
13	Tayangan gambar memperjelas materi		

No	EVALUASI TAMPILAN MEDIA	JAWABAN	
		Ya	Belum
14	Materi lengkap sesuai dengan cakupan media		
15	Materi mudah untuk diikuti		
16	Penayangan materi sistematis		
17	Media mendukung siswa untuk belajar mandiri		

Tabel 4. 4. Rangkuman Aktivitas Model ADIE

Tahap Pengembangan	Aktivitas
Analysis	Pra perencanaan: pemikiran tentang produk media yang akan dikembangkan Mengidentifikasi produk yang sesuai dengan sasaran peserta didik, tujuan belajar, mengidentifikasi isi/materi pembelajaran, mengidentifikasi lingkungan belajar dan strategi penyampaian media dalam pembelajaran
Design	Merancang konsep produk media di atas kertas Merancang perangkat pengembangan produk baru. Rancangan ditulis untuk masing-masing unit pembelajaran. Petunjuk penerapan desain atau pembuatan produk ditulis secara rinci Membuat instrumen untuk mengukur kinerja produk
Develop	Mengembangkan perangkat produk yang diperlukan berbasis pada hasil rancangan produk, pada tahap ini mulai dibuat prototype produk dan pengujian isi dan tampilan prototype tersebut
Implementation	Memulai menggunakan produk media dalam pembelajaran atau lingkungan yang nyata Melihat kembali tujuan-tujuan pengembangan produk, interaksi antar siswa serta respon terhadap media
Evaluation	Melihat kembali dampak pembelajaran menggunakan media dengan cara yang kritis Mengukur ketercapaian tujuan pengembangan produk Mengukur apa yang telah mampu dicapai oleh sasaran

Pengujian kedua dilakukan melalui penelitian kuasi eksperimen, dengan menggunakan media audio visual tersebut dalam proses pembelajaran. Supaya efektivitas penggunaan media audio video terukur dengan pasti, maka sebaiknya peneliti mengambil subjek penelitian minimal dua kelas, kelas pertama menggunakan media sebagai kelas eksperimen dan kelas kedua tidak menggunakan media atau sebagai kontrol. Apabila hasil belajar kelas yang menggunakan media lebih baik dari hasil belajar kelas yang tidak menggunakan media, maka penggunaan media yang dikembangkan tersebut dapat dinyatakan efektif untuk meningkatkan hasil belajar.

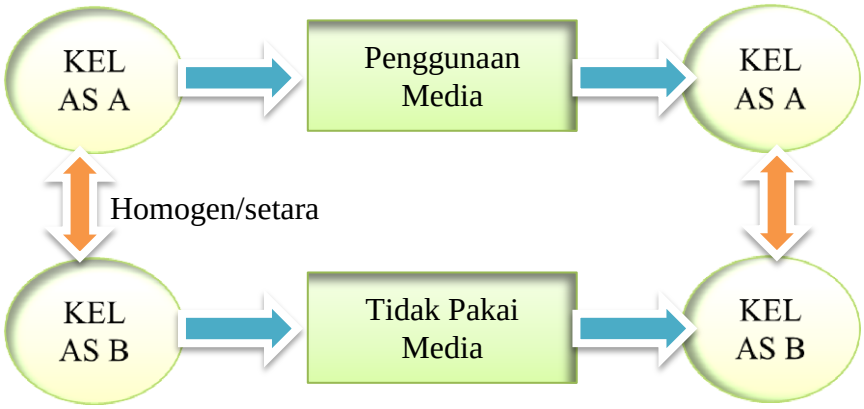
Selama penggunaan video dilakukan pengamatan respon peserta didik dalam melihat tayangan video. Sesudah penayangan video dilakukan pengukuran-pengukuran hasil belajar sesuai dengan tujuan belajar yang ingin dicapai. Siswa dapat dimintai tanggapan-tanggapannya terhadap media audio video yang baru saja digunakan untuk melengkapi data evaluasi.

4. *Efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran*

Pembelajaran menggunakan media dapat dinyatakan efektif jika hasil belajar menjadi lebih baik atau meningkat kualitasnya. Pengukuran kualitas hasil belajar dilakukan sesudah pembelajaran. Untuk mengetahui peningkatan hasil belajar maka perlu ada hasil pengukuran sebelumnya dari kelompok siswa yang sama atau kelompok siswa yang tidak menggunakan media sebagai pembanding. Ilustrasi untuk menggambarkan paparan ini dapat disimak pada gambar berikut:

Gambar 4. 3. Posttest dan pretest

Jika nilai post test lebih baik dari nilai pre test, maka terjadi peningkatan hasil belajar. Media dinyatakan efektif jika hasil belajar yang diukur sesudah pembelajaran (post test) mengalami peningkatan yang berarti dari nilai pre testnya.



Gambar 4. 4. Posttest dan pretest kelas A dan kelas B

Jika nilai post test kelas A yang menggunakan media lebih baik dari nilai post test kelas B yang tidak menggunakan media maka penggunaan media dinyatakan efektif, dengan catatan kemampuan awal antara kelas A dan kelas B setara/homogen.

Beberapa cara lain yang dapat digunakan untuk menilai kesuksesan pembelajaran menggunakan media adalah: (1) ada reaksi positif dari siswa terhadap materi yang disajikan melalui media; (2) ada perubahan kemampuan pengetahuan, afektif dan psikomotor yang positif; (3) banyak materi dari media yang dipakai dalam kehidupan sehari-hari/nyata; (4) mampu dipertanggungjawabkan secara ekonomis; (5) biaya pembuatan media tidak melampaui batas-batas kewajaran.

D. Manajemen Kelas

Manajemen kelas yang baik sangat mendukung pencapaian pembelajaran yang efektif. Pembelajaran dinyatakan efektif jika proses pembelajaran berkualitas dan hasil belajar telah mencapai

tujuan yang diharapkan. Sebelum membahas manajemen kelas, berikut ini diidentifikasi karakteristik pembelajaran yang efektif. Good and Brophy (2003); Petty, 2006; Stronge, 2007 mengidentifikasi 10 ciri-ciri mengajar yang efektif yaitu:

1) Pemaparan materi dan pengarahan dari guru jelas
2) Tugas-tugas berorientasi pada iklim kelas yang kondusif
3) Menggunakan kegiatan belajar yang bervariasi
4) Memperhatikan kecepatan belajar individu
5) Meningkatkan partisipasi siswa dan mengusahakan agar semua siswa terlibat dalam pembelajaran
6) Memantau kemajuan dan terpenuhinya kebutuhan belajar siswa
7) Menyampaikan pelajaran dengan struktur dan pengorganisasian yang jelas
8) memberi umpan balik yang positif dan konstruktif
9) menjamin ketercapaian tujuan pendidikan.
10) menggunakan teknik bertanya yang baik

Karakteristik pembelajaran yang efektif di atas dapat dicapai jika guru memiliki banyak ide kreatif dan inovatif dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Pembelajaran yang efektif tidak hanya berlangsung satu kali tatap muka namun perlu dipelihara sampai siswa dapat menyelesaikan semua kompetensi mata pelajaran. Mengajar yang efektif menggunakan aturan-aturan, prosedur dan kegiatan rutin yang menjamin siswa terlibat secara aktif dalam pembelajaran (Marzano, & Pickering, 2003). Manajemen kelas yang baik dapat membantu guru memelihara suasana kelas yang kondusif secara terus menerus. Manajemen kelas tidak berfungsi untuk mengendalikan perilaku siswa tetapi secara langsung berpengaruh terhadap tata cara yang membangun kegiatan pembelajaran yang efektif. Menurut Doyle, 1986, p. 397, *classroom management* adalah kegiatan dan strategi yang digunakan guru dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan siswa atau mengatasi masalah pembelajaran di dalam kelas

Manajemen kelas merupakan kegiatan yang kompleks. Guru membutuhkan banyak pertimbangan untuk membuat keputusan pada saat terjadi permasalahan pembelajaran di kelas, seperti kondisi ruang kelas tidak nyaman, buku referensi masih kurang,

media yang seharusnya digunakan tidak tersedia, dll. Manajemen kelas menuntut guru untuk memanfaatkan semua sumberdaya (manusia, fasilitas, dana, alam/lingkungan sekolah, dll) seoptimal mungkin melalui kerjasama dengan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Permasalahan pembelajaran dapat diantisipasi dengan manajemen kelas yang baik sejak awal. Manajemen kelas yang paling sederhana memiliki empat komponen kegiatan yang disingkat POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*). Objek manajemen kelas meliputi lingkungan belajar (sarana dan prasarana pembelajaran), materi pembelajaran, siswa yang belajar. Berikut ini dipaparkan kegiatan perencanaan dan pengorganisasian penggunaan objek manajemen kelas tersebut.

1. Penataan Lingkungan Belajar

Jauh sebelum proses pembelajaran di mulai, kegiatan penataan lingkungan belajar sudah disiapkan. Lingkungan belajar di suatu sekolah perlu disiapkan supaya guru dan siswa lebih mengenal dan dapat memanfaatkan seoptimal mungkin lingkungan sekolahnya. Beberapa kegiatan yang perlu dicek kesiapannya oleh guru pada awal semester antara lain:

a. Kesiapan lingkungan sekolah/kelas.

Pada awal tahun akademik, guru perlu mengecek kesiapan lingkungan sekolah/kelas. Hal-hal yang perlu dicek antara lain kebersihan, kesehatan dan keindahan lingkungan sekolah. Untuk dapat menciptakan lingkungan yang bersih, sehat dan indah perlu dicek fasilitas perawatan ruang kelas, tenaga pembersih, sumber-sumber dan peralatan yang sudah ada dan masih dapat digunakan, intensitas penggunaan ruang, dan lain-lain. Dengan mengecek kesiapan ruang kelas/sekolah sejak dini maka pelaksanaan pembelajaran hari pertama tidak akan terjadi kekacauan misalnya karena ruang kelas kotor, banyak sampah, sarang laba-laba dan debu menempel di perabot ruang setelah hari libur sekolah.

b. Kesiapan ruang kelas.

Guru perlu memastikan kesiapan ruang untuk kegiatan belajar mengajar. Hal-hal yang perlu dicek antara lain kesiapan

perabot (meja, kursi, filling cabinets) saluran listrik/lampu, area kerja, dan penataan ruang kelas. Beberapa hal yang perlu diperhatikan pada saat menata ruang kelas antara lain: jumlah siswa per rombongan belajar, strategi pembelajaran yang akan digunakan, meja guru dan meja siswa, letak pintu masuk dan jendela, letak papan tulis permanen, letak monitor televisi atau layar LCD, meja komputer, rak buku, lemari penyimpan dokumen, dll. Pastikan bahwa penataan tempat duduk tidak menghalangi pandangan guru untuk melihat semua aktivitas siswa. Dengan mengecek kesiapan ruang kelas maka pembelajaran hari pertama dan seterusnya tidak mengalami kekacauan misalnya karena barang inventaris ruang pindah tempat, jumlah kursi tidak sesuai dengan jumlah siswa, LCD tidak dapat dinyalakan, dsb.

c. Dekorasi ruang kelas.

Ruang kelas yang menarik dapat menambah gairah belajar. Dinding ruang kelas dapat ditempel gambar, poster, chart, peta. Hiasan dinding tersebut sekaligus dapat berfungsi sebagai media pembelajaran dan memberi beragam informasi yang menambah pengetahuan. Di luar ruang kelas dapat di tambahkan majalah dinding atau papan informasi. Dengan dekorasi ruang yang bagus, siswa menjadi kerasan untuk belajar dan tinggal di ruang kelas.

d. Perangkat pendukung pembelajaran

Perangkat pendukung pembelajaran yang akan digunakan selama satu semester dirancang dan dikumpulkan. Perangkat pendukung pembelajaran dapat berupa media *powerpoint*, video, chart, benda model, job sheet, hand out, dsb. Guru perlu mengecek kesiapan perangkat pembelajaran yang disediakan di sekolah, jangan sampai pada saat akan digunakan ternyata perangkat tersebut sudah rusak atau hilang.

e. Perlengkapan layanan sekolah

Beberapa perangkat pendukung layanan kegiatan belajar mengajar ada yang tidak disiapkan sendiri oleh guru tetapi disiapkan oleh sekolah. Pada awal semester, guru perlu mengecek kesiapan daftar hadir siswa, lembar nilai, lembar evaluasi pembelajaran, kurikulum, silabus dan RPP, lembar

monitoring hasil belajar, peraturan akademik, catatan harian kelas, dsb. Guru perlu mengecek apakah perlengkapan pendukung tersebut telah tersedia. Jika sekolah belum menyiapkan maka guru perlu menyusunnya sendiri sehingga pada saat pembelajaran hari pertama berlangsung, perlengkapan pendukung telah siap digunakan.

f. Jadwal piket atau pembagian tugas.

Beberapa pekerjaan/kegiatan rutin di kelas perlu pembagian tanggung jawab dengan mengatur piket kelas dan pembagian tugas. Jenis-jenis pekerjaan di kelas antara lain: membersihkan ruang kelas/praktikum, menghapus papan tulis, merawat tanaman hias atau hiasan kelas menyiapkan perangkat pembelajaran (buku paket, lembar kerja, alat pelajaran, dsb). Pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat melatih tanggung jawab siswa sehingga tidak harus semua disiapkan oleh sekolah.

g. Identitas Ruang Kelas

Setiap tahun ajaran baru sekolah menerima siswa baru. Supaya siswa mudah menemukan ruang maka setiap ruang perlu diberi nama. Untuk menjaga supaya isi ruang/barang milik negara tetap utuh, maka setiap ruang perlu dipasang daftar inventaris barang yang terdapat di ruang tersebut. Selain itu, diperlukan pula informasi tata tertib penggunaan ruang supaya siswa mengetahui peraturan-peraturan sekolah.

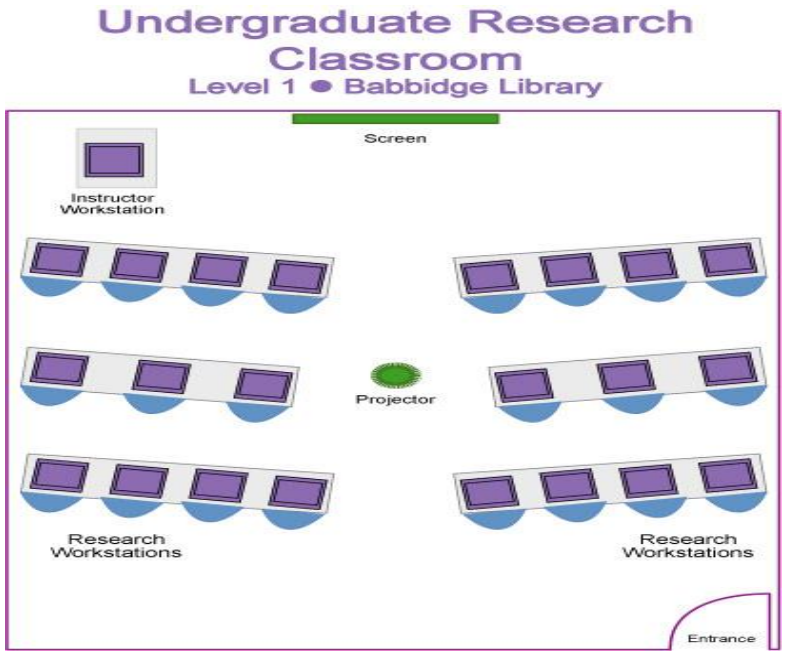
h. Lay out ruang kelas

Strategi pembelajaran dan jumlah rombongan belajar turut menentukan *lay out* ruang kelas. Berikut ini diberikan beberapa contoh penataan (*lay out*) ruang kelas untuk beberapa strategi pembelajaran mulai dari *lay out* ruang tradisisional sampai *lay out* ruang kelas modern.

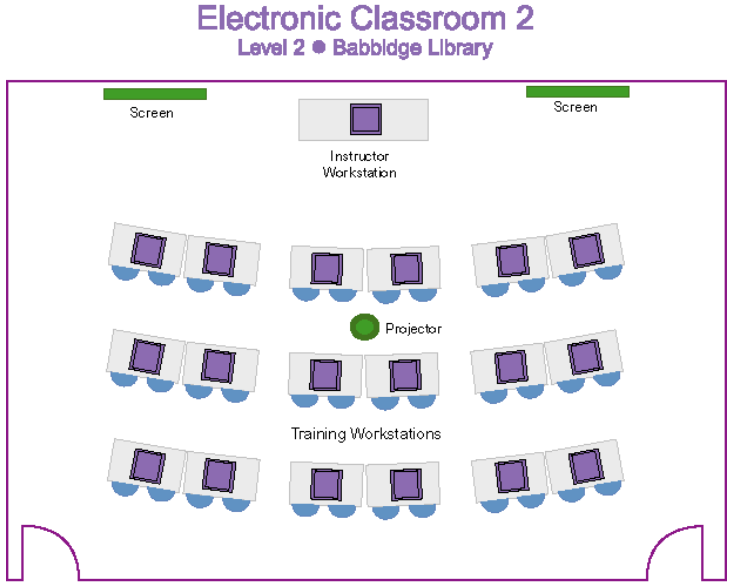
1) Lay out ruang kelas tradisional

Ruang kelas tradisonal disusun berbaris dengan semua tempat duduk menghadap ke papan tulis/layar. Luas ruang turut menentukan ukuran dan jenis perabot. Jika ruang kelas cukup luas dan rombongan belajar tidak terlalu banyak maka ruang dapat diisi meja tulis untuk semua siswa. Sebaliknya, jika ruang kelas sempit maka siswa cukup diberi kursi dengan meja

tulis lipat yang menempel di kursi. Berikut ini diberikan contoh lay out ruang kelas tradisional.



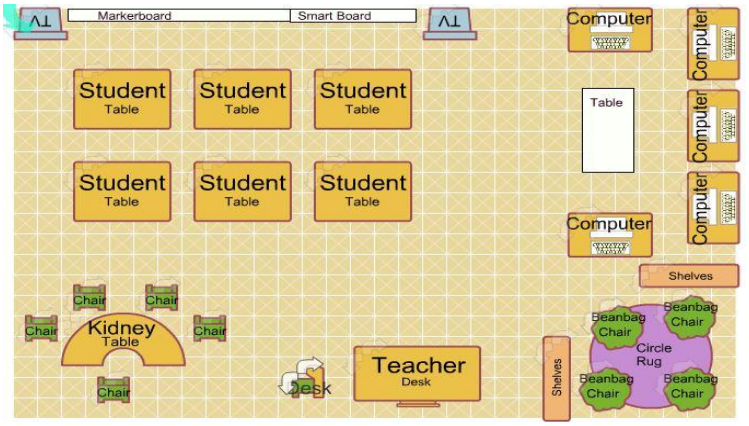
Gambar 4. 5. Lay out ruang kelas tradisional



Gambar 4. 6. Lay out ruang kelas elektronik

2) Lay out ruang kelas modern

Ruang kelas modern dilengkapi dengan komputer dan fasilitas multimedia. Ruang kelas modern memberi kesempatan kepada siswa untuk belajar secara terpadu (*blended*) antara pembelajaran tatap muka dan e learning. Contoh lay out ruang kelas modern dapat dilihat pada gambar ini.

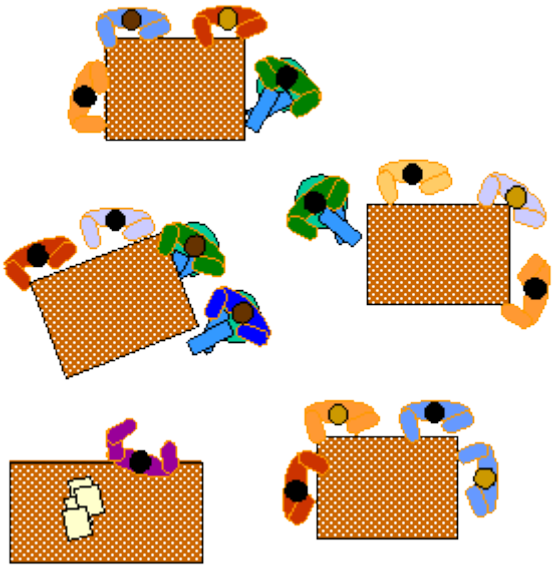


Gambar 4. 7. Lay out ruang kelas modern

3) Lay out ruang diskusi

Pembelajaran menggunakan metode diskusi membutuhkan *lay out* ruang yang berbeda. Beberapa tipe diskusi dilakukan secara berkelompok dengan jumlah anggota kelompok 3 – 6 orang. Semua anggota kelompok diskusi harus duduk dalam satu tempat dan saling berhadapan. Penataan tempat duduk untuk setiap jenis diskusi berbeda. Berikut ini diberikan contoh *lay out* tempat duduk diskusi kelompok secara umum.

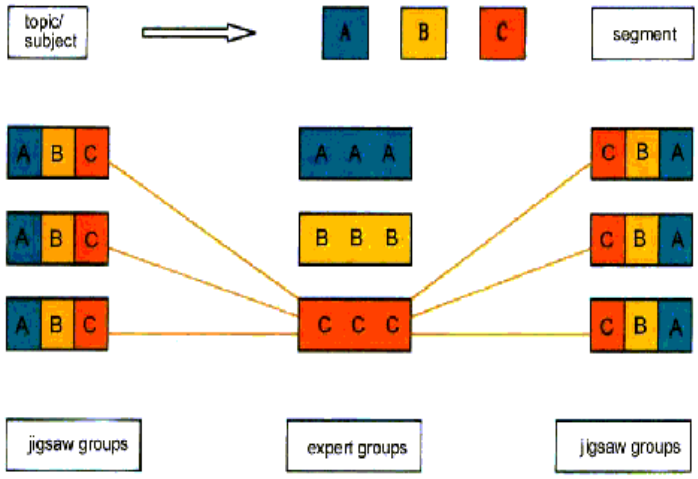
a) Diskusi Kelompok



Gambar 4. 8. Lay out ruang diskusi kelompok

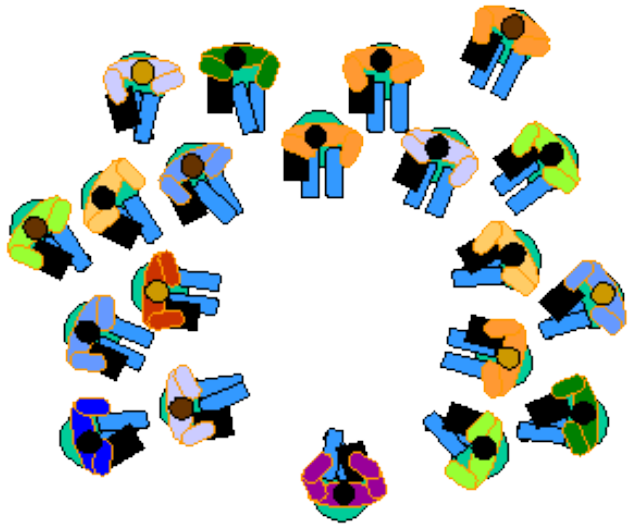
b) Diskusi tipe jigsaw

Pada pembelajaran diskusi kelompok tipe jigsaw, anggota kelompok diskusi berpindah dari kelompok awal ke kelompok tim ahli dan kembali lagi ke kelompok sebelumnya. Penataan tempat duduk tidak berbeda dengan tipe diskusi yang lain, tetapi guru perlu menyiapkan ruang gerak yang cukup leluasa untuk perpindahan kelompok diskusi tersebut. Contoh lay out tempat duduk untuk diskusi tipe Jigsaw.



Gambar 4. 9. Lay out ruang diskusi tipe Jigsaw

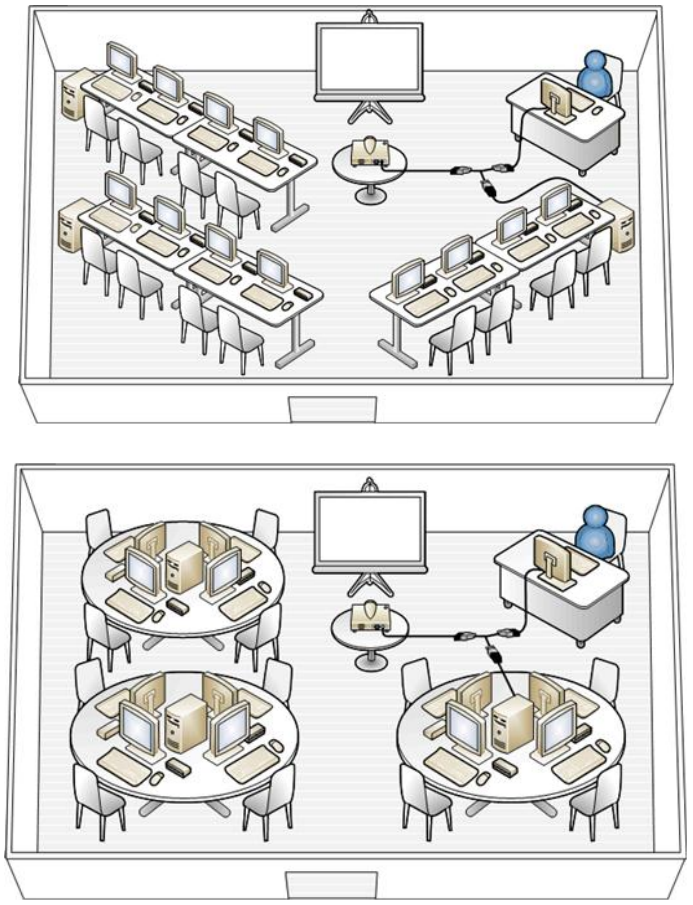
c) Diskusi tipe *fishbowl*
Penataan tempat duduk tipe *fishbowl* diatur melingkar dengan satu tempat duduk ditaruh di tengah supaya menjadi pusat perhatian anggota kelompok lainnya.



Gambar 4. 10. Lay out ruang diskusi tipe fishbowl

4) Lay out ruang Laboratorium Komputer

Pembelajaran di laboratorium komputer yang berbasis pada paket *sofware* sebagai alat-alat belajar (*computer-assisted learning)* ditata seperti gambar berikut ini. Jaringan komputer guru disambungkan menggunakan jaringan *LAN* (*Local Area Network*). Siswa dapat menjalankan program melalui bimbingan langsung dari server komputer guru. Tata letak meja dan kursi disesuaikan dengan besar ruangan dapat sejajar atau lingkaran.



Gambar 4. 11. Lay out ruang laboratorium komputer

2. Mengorganisasikan Materi

Supaya guru lebih siap menyampaikan materi pelajaran selama satu semester, maka guru perlu mengorganisasikan materi pelajaran. Ada beberapa kegiatan guru yang berkaitan dengan pengorganisasian materi pelajaran yaitu:

a. Menyusun rencana semester

Guru menyusun rencana jangka panjang yang tertuang dalam silabus. Rencana jangka panjang tersebut kemudian dibagi menjadi rencana dan target bulanan, mingguan dan harian. Dengan penyusunan rencana jangka panjang ini, maka struktur materi menjadi lebih sistematis. Hasil belajar dapat mencapai satu kesatuan yang utuh dengan tahap pencapaian yang jelas dan terarah.

b. Mengumpulkan sumber belajar

Setelah tersusun rencana jangka panjang, maka tugas guru berikutnya adalah mengumpulkan sumber belajar yang akan digunakan. Sumber belajar dapat diperoleh buku teks, buku referensi, buku paket dan buku pengaya yang mendukung kebulatan pencapaian kompetensi mata pelajaran. Setelah sumber belajar utama lengkap, guru perlu mengidentifikasi sumber-sumber belajar alternatif yang dapat dimanfaatkan oleh siswa untuk belajar. Sumber belajar dapat diperoleh dari perpustakaan, internet, laboratorium, masyarakat dan industri. Dalam rencana jangka panjang tentu sudah terdeteksi strategi yang digunakan untuk mencapai target bulanan, mingguan dan harian. Agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dua arah, guru perlu memberi kesempatan kepada siswa untuk menyajikan materi dan presentasi tugas dari sumber-sumber belajar pendukungnya.

Sekolah sering memiliki kebijakan berpengaruh pada pengorganisasian materi. Beberapa sekolah ada yang telah menyiapkan kurikulum dan silabus, LKS (lembar kerja siswa), *hand out*, buku paket, dan laboratorium. Guru perlu tahu cara memanfaatkan sumber belajar yang tersedia di sekolah.

Sumber belajar mana saja yang diberikan cuma-cuma, dipinjamkan, atau harus dibeli. Jika sumberbelajar tersebut gratis, guru perlu menyampaikan kepada siswa bagaimana cara untuk mendapatkannya.

c. Memilih dan Menentukan Materi

Pemilihan materi pelajaran menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Banyak siswa yang termotivasi dan tertarik untuk belajar karena materi pelajaran sangat dibutuhkan oleh siswa. Materi pelajaran yang dibutuhkan biasanya berkaitan dengan kompetensi pekerjaan yang akan dimasuki, menambah kecakapan hidup sehari-hari atau syarat kelulusan menempuh studi. Dalam strukur kurikulum, tidak semua mata pelajaran memiliki karakteristik tersebut sehingga sering terjadi gap antar mata pelajaran. Guru pemegang mata pelajaran yang kurang dibutuhkan oleh peserta didik, harus memiliki kiat-kiat khusus dalam mengorganisasikan materi pelajaran. Materi yang dianggap tidak menarik dapat disajikan dengan lebih menarik jika guru memahami karakteristik siswa, menggunakan berbagai media dan strategi pembelajaran yang inovatif, selalu mengaitkan materi dengan kehidupan nyata

Selain itu, pemilihan materi pembelajaran perlu mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1) Sesuai dengan kompetensi dan kompetensi dasar yang ingin dicapai
2) Relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan teknologi
3) Realistik, memiliki sumber belajar yang jelas, tersedia dan efisien (waktu, tenaga dan biaya) untuk diajarkan
4) Memberi dasar pencapaian kompetensi dan kompetensi dasar
5) Fleksibel atau mudah dimodifikasi sesuai dengan kondisi lingkungan setempat

6) Sistematis dan proporsional, memiliki urutan yang jelas dan pembagian waktunya seimbang dengan materi lainnya dalam satu semester
7) Akurat khususnya pada materi yang berisi konsep dan teori harus benar dan dapat dipercaya

d. Menerapkan Elaborasi

Pengorganisasian materi dimulai dari yang umum dan penting menuju ke uraian bagian dan sub bagian. Setiap akhir penyajian materi pada bagian sub bagian siswa disuruh merangkum dan mensintesis hasil belajarnya yang bertujuan untuk menguatkan pemahaman. Berdasarkan teori elaborasi ini, pengetahuan siswa menjadi lebih luas dan mendalam.

e. Menduplikat Materi Pelajaran

Guru perlu mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan melalui tindakan pengamanan. Dalam hal ini, materi yang telah disiapkan guru dalam dokumen/file bentuk microsof office word/excel/power point, flash, macromedia perlu di *back up*. Penyimpanan duplikat (*back up*) dapat dilakukan dalam bentuk cetak/*print out*, dan media penyimpan dokumen seperti harddish, CD, dan flash dish. Berdasarkan pengalaman, *back up* materi yang paling aman adalah disimpan di media internet dalam *google document, email, rapid/file share, blog spot, net load, upload to*, dll. File yang tersimpan dalam media internet memiliki kelebihan karena dapat dipanggil dari mana saja selama fasilitas internet tersedia. Penyimpanan biasa di CD, *flash disk atau hard dish* memiliki kelemahan karena seiring dengan lamanya waktu pemakaian, media penyimpan tersebut mudah rusak atau hilang.

f. Kalender Akademik

Sekolah sering mengadakan kegiatan yang mungkin akan menyita jam tatap muka. Pada saat perayaan hari besar sering, sekolah sering memperingatinya dengan berbagai kegiatan lomba, pentas seni dan kreativitas, pameran, dll. Kegiatan

tersebut dapat dikaitkan dengan materi pembelajaran misalnya dengan menyiapkan materi untuk pameran hasil karya siswa, latihan pentas seni dan kegiatan lainnya. Guru perlu menyiapkan tugas-tugas tambahan jika jam tatap muka tidak terpenuhi.

3. Pelaksanaan Pembelajaran

Guru berperan sebagai sutradara dalam proses pembelajaran yang mengatur semua kegiatan pembelajaran. Agar pembelajaran berjalan efektif, guru harus kreatif menyusun pendekatan, strategi dan metode pembelajaran yang banyak melibatkan siswa (*student centered learning*). Berikut ini dipaparkan cara meningkatkan keterlibatan siswa pada proses pembelajaran teori.

a. Membuka Tanya Jawab dan Diskusi

Pada pelajaran teori guru sering menggunakan metode ceramah. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan metode ceramah tersebut, guru dapat mengkombinasikan dengan tanya jawab, dialog dan diskusi. Beberapa manfaat yang dapat dipetik pada saat guru memberi pertanyaan menurut (Kerry, 2002; Wragg and Brown, 2001c,d) adalah:

1) mengecek pemahaman dan pengetahuan siswa terhadap materi yang sedang dipelajari.
2) meningkatkan perhatian terhadap tugas, batu loncatan guru menuju pada kegiatan inti, sebagai kegiatan pemanasan.
3) mereview, mengingat-ingat, menguatkan poin-poin yang sedang dipelajari, mengingatkan kembali prosedur sebelumnya
4) untuk manajemen, memberi tindakan peringatan dan menghentikan siswa yang tidak memperhatikan pelajaran, agar kembali memperhatikan guru atau buku teks yang sedang dipelajari
5) Mengajar ke seluruh kelas dengan memanfaatkan jawaban siswa
6) Memberi kesempatan kepada seseorang untuk menjawab

7) Memberi kesempatan siswa untuk menjelaskan kepada siswa lain.
8) Mendalami pengetahuan siswa pada siswa yang menjawab dengan kritis,
9) untuk mengekpresikan perasaan, terhadap apa yang dilihat dan didengar, membuka empati siswa pada orang lain

Ketika guru mengajukan pertanyaan-pertanyaan, guru belum mendengarkan kendala, dukungan dan harapan-harapan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Agar komunikasi terjalin dua arah dan lebih interaktif maka guru dapat membuka dialog. Dalam dialog tersebut, guru dan siswa dapat saling bertukar pengalaman. Ada lima jenis dialog yaitu:

1) Collective: guru dan siswa membahas tugas belajar bersama-sama
2) *Reciprocal:* guru dan siswa saling mendengarkan pihak yang sedang bicara untuk *sharing* ide, komunikasi dua arah.
3) *Supportive:* siswa melontarkan ide-ide bebas yang mendukung iklim pembelajaran aktif
4) *Cummulative:* guru/siswa mengumpulkan ide-ide dari orang lain untuk membangun pengetahuannya sendiri
5) *Purposefull:* guru memandu siswa agar berbicara seputar tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Agar terjadi interaksi antara siswa dengan siswa lainnya, guru dapat menggunakan metode diskusi. Dalam diskusi, guru berperan sebagai fasilitator. Banyak tipe-tipe diskusi yang dapat dilakukan siswa antara lain metode diskusi tipe STAD, Jigsaw, NHT, TGT, dsb. Diskusi dan kerja kelompok kecil memberi dampak pengiring yaitu:

1) menghasilkan iklim yang membuat siswa dapat meningkatkan rasa percaya diri
2) menawarkan kesempatan yang optimum kepada siswa untuk merefleksikan perasaannya, pemikirannya kepada siswa lain

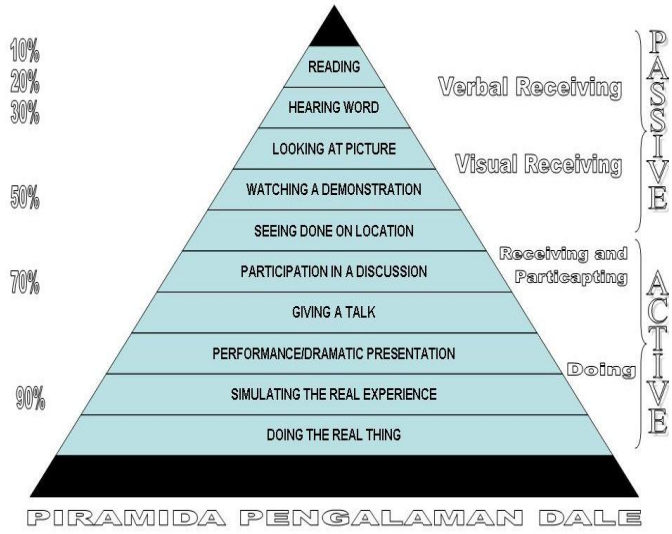
3) memberi semangat bekerjasama dan saling menghormati.

Menurut Gillies, 2004; Kutnick, 2006, belajar pada kelompok kecil memiliki indikasi efektif apabila guru:

1) membantu siswa memahami dan mengembangkan keterampilan yang melibatkan kerja kelompok,
2) menjelaskan kepada siswa apa yang diharapkan untuk dikerjakan dari kerja kelompok
3) memberi pengarahan terhadap tugas dan prosedur diskusi sebelum kerja kelompok dimulai.
4) menindaklanjuti dan memberi umpan balik hasil kerja kelompok/hasil diskusi.

b. Memberi Pengalaman Langsung

Belajar berdasarkan pengalaman memiliki daya simpan ingatan yang lebih kuat dan tahan lama dari pada belajar hanya dengan mendengarkan dan membaca. Dale melakukan studi daya tahan ingatan setelah 24 jam belajar dengan hasil seperti diilustrasikan pada gambar berikut ini. Sumber: Sausa, David A. (2001).



Gambar 4. 12. Piramida daya tahan ingatan setelah 24 jam belajar

Berdasarkan gambar tersebut, belajar berdasarkan pengalaman memberi retensi (daya tahan ingatan) yang lebih lama dan membangkitkan apresiasi afektif (perasaan, nilai-nilai dan sikap). Beberapa metode yang dapat memberi pengalaman langsung misalnya:

1) bermain peran (*role play*) menggunakan drama, simulasi, dan permainan
2) menonton permainan yang ditunjukkan secara profesional pada film atau video, dan pengalaman langsung berbasis pada tugas atau kunjungan.

Bermain peran dalam bentuk drama digunakan untuk menggambarkan karakter berbagai macam tokoh-tokoh masyarakat yang diperankan. Drama lebih banyak mengajarkan nilai-nilai karakter positif/negatif dalam kehidupan sosial. Simulasi merupakan metode bermain peran yang dikaitkan dengan pekerjaan. Simulasi banyak digunakan untuk menirukan situasi kerja yang mahal, berbahaya dan sulit jika dilakukan dalam situasi yang sebenarnya. Contoh permainan simulasi misalnya: simulasi menerbangkan pesawat, simulasi mengajar bagi calon guru, simulasi ujian SIM, dsb. Permainan merupakan metode yang memberi peluang kebebasan tetapi kompetitif. Metode pembelajaran yang menggunakan permainan misalnya metode TGT (*teams games tournament*), make a match, out bound, dsb. Ada beberapa keuntungan metode permainan antara lain dapat menambah rasa percaya diri, semangat belajar, siswa dituntut aktif.

c. Memanfaatkan TIK

Seiring dengan kemajuan teknologi, pada saat ini telah berkembang kegiatan belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Kegiatan belajar yang berbasis pada TIK adalah:

1) *blended learning* yaitu kombinasi kegiatan belajar menggunakan TIK dengan kegiatan belajar tatap muka (tidak menggunakan TIK).
2) *e-learning:* merupakan kegiatan belajar yang menggunakan sumber belajar dari internet, berteknologi

on line seperti blogs, email, e-book, e-library, teleconference, dll

3) *computer-assisted learning:* merupakan kegiatan belajar menggunakan komputer yang berbasis pada paket sofware yang dirancang sebagai alat-alat belajar. Proses pembelajaran berlangsung di laboratorium komputer
4) *learning platforms:* merupakan sebuah kumpulan web berbasis sumber-sumber TIK dan dapat digunakan dalam forum diskusi interaktif
5) *the virtual learning environment (VLE):* siswa dan guru mengakses sistem software yang mendukung pembelajaran. Guru dan siswa bersama-sama menggunakan cara yang tersedia di layar monitor guru, siswa menggunakan jalur yang sama untuk mengikuti petunjuk dari guru. Komputer ditata menggunakan jaringan *Local Area Network*.

d. Mengintegrasikan Nilai-nilai Karakter

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan 18 nilai-nilai karakter untuk dapat diintegrasikan pada kegiatan sekolah dan kegiatan pembelajaran. Integrasi nilai-nilai karakter telah tercermin pada RPP yang disusun guru. Pusat Kurikulum (2010) memberi contoh integrasi nilai karakter pada tingkat kelas dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Indikator Kelas integrasi nilai karakter

Nilai-nilai	Indikator Kelas
1. Religius	▪ Berdoa sebelum dan sesudah pelajaran. ▪ Memberikan kesempatan kepada semua peserta didik untuk melaksanakan ibadah.
2. Jujur	▪ Menyediakan fasilitas tempat temuan barang hilang. ▪ Tempat pengumuman barang temuan atau hilang. ▪ Larangan menyontek.
3. Toleransi	▪ Memberikan pelayanan yang sama terhadap seluruh warga kelas tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, status sosial, dan status ekonomi.

Nilai-nilai	Indikator Kelas
4. Disiplin	▪ Membiasakan hadir tepat waktu. ▪ Membiasakan mematuhi aturan. ▪ Menggunakan pakaian praktik sesuai dengan program studi keahliannya (SMK). ▪ Penyimpanan dan pengeluaran alat dan bahan (sesuai program studi keahlian) (SMK).
5. Kerja Keras	▪ Menciptakan suasana kompetisi yang sehat. ▪ Menciptakan kondisi etos kerja, pantang menyerah, dan daya tahan belajar. ▪ Mencipatakan suasana belajar yang memacu daya tahan kerja. ▪ Memiliki pajangan tentang slogan atau motto tentang giat bekerja dan belajar.
6. Kreatif	▪ Menciptakan situasi belajar yang bisa menumbuhkan daya pikir dan bertindak kreatif. ▪ Pemberian tugas yang menantang munculnya karya-karya baru baik yang autentik maupun modifikasi.
7. Mandiri	▪ Menciptakan suasana kelas yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bekerja mandiri.
8. Demokratis	▪ Mengambil keputusan kelas secara bersama melalui musyawarah dan mufakat. ▪ Pemilihan kepengurusan kelas secara terbuka. ▪ Mengimplementasikan model-model pembelajaran yang dialogis dan interaktif.
9. Rasa Ingin Tahu	▪ Menciptakan suasana kelas yang mengundang rasa ingin tahu. ▪ Eksplorasi lingkungan secara terprogram. ▪ Tersedia media komunikasi atau informasi (media cetak atau media elektronik).
10. Semangat Kebangsaan	▪ Bekerja sama dengan teman sekelas yang berbeda suku, etnis, status sosial-ekonomi. ▪ Mendiskusikan hari-hari besar nasional.
11. Cinta Tanah Air	▪ Memajangkan: foto presiden dan wakil presiden, bendera negara, lambang negara, peta Indonesia, gambar kehidupan masyarakat Indonesia. ▪ Menggunakan produk buatan dalam negeri
12. Menghargai Prestasi	▪ Memberikan penghargaan atas hasil karya peserta didik.

Nilai-nilai	Indikator Kelas
	▪ Memajang tanda-tanda penghargaan prestasi. ▪ Menciptakan suasana pembelajaran untuk memotivasi peserta didik berprestasi.
13. Bersahabat/ Komuniktif	▪ Pengaturan kelas yang memudahkan terjadinya interaksi peserta didik. ▪ Guru mendengarkan keluhan-keluhan peserta didik.
14. Cinta Damai	▪ Menciptakan suasana kelas yang damai. ▪ Membiasakan perilaku warga sekolah yang anti kekerasan.
15. Gemar Membaca	▪ Daftar buku atau tulisan yang dibaca peserta didik. ▪ Pembelajaran yang memotivasi anak menggunakan referensi,
16. Peduli Lingkungan	▪ Memelihara kebersihan lingkungan kelas. ▪ Pembiasaan hemat energi, listrik dan hemat air
17. Peduli Sosial	▪ Berempati kepada sesama teman kelas.
18. Tanggung jawab	▪ Pelaksanaan tugas piket secara teratur. ▪ Peran serta aktif dalam kegiatan sekolah.

Siswa memiliki beragam kebutuhan belajar, namun demikian tidak semua kebutuhan belajar siswa dapat dilayani secara individual. Penyajian materi pembelajaran di kelas dapat berjalan efektif jika seorang guru dapat mengaitkan antara materi yang dipelajari dengan konteks kehidupan yang sesungguhnya di masyarakat dan dunia kerja. Guru dapat menggunakan pendekatan contextual teaching and learning.

4. Menetapkan Target Hasil Belajar

Hasil belajar memiliki pengertian yang cukup luas. Hasil belajar yang tergolong penting adalah peningkatan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) pada objek yang dipelajari, motivasi berprestasi, rasa percaya diri, dan kemampuan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di masyarakat. Hasil belajar ada yang dapat diukur langsung dan ada yang baru muncul dampaknya setelah beberapa lama berlalu.

Sejak awal tahun akademik, target hasil belajar (kompetensi) sudah ditetapkan dan disampaikan kepada siswa. Sistem penilaian untuk mengukur hasil belajar sudah harus direncanakan. Ada beberapa bentuk penilaian hasil belajar yang dapat digunakan guru yaitu dalam bentuk tes (tertulis, lisan, kinerja) maupun non tes (tugas paper, projek, portofolio, dsb). Dengan keterbukaan sistem penilaian ini, diharapkan siswa lebih siap dan membuat target belajar sendiri untuk memperoleh nilai yang terbaik.

Dalam konteks manajemen kelas, hasil belajar per siswa perlu dipantau untuk mengambil beberapa keputusan dan tindak lanjut. Siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Perlakuan yang sama kepada siswa yang memiliki kemampuan berbeda menyebabkan hasil belajar kurang optimal. Siswa yang telah mencapai ketuntasan belajar dapat diberi tindakan pengayaan sedangkan siswa yang belum tuntas belajar dapat diberi tindakan remedial. Pada jenis kompetensi yang memiliki sequensial, kesulitan belajar pada jenjang pertama yang tidak diatasi dapat menyebabkan kesulitan pada jenjang berikutnya dan menyebabkan kegagalan belajar pada akhir kegiatan belajar.

5. Membangun Budaya/Iklim Akademik

Budaya belajar perlu diciptakan di kelas maupun di luar kelas. Untuk meningkatkatkan budaya belajar perlu ditanamkan nilai-nilai karakter seperti motivasi berprestasi, disiplin, peduli lingkungan, toleransi, dsb.

a. Tata Tertib/Disiplin

Tata tertib sekolah dibuat sebagai pengendali perilaku siswa dan penegakan disiplin. Hal-hal yang diatur dalam tata tertib yang berlaku pada guru dan siswa misalnya: jam belajar (jam mulai dan jam selesai pelajaran), pakaian, pergaulan, hubungan guru siswa, tata tertib penggunaan ruang kelas/sekolah. Disiplin perlu ditegakkan sehingga jika ada

guru/siswa yang melanggar disiplin/tata tertib perlu diberikan sangsi mulai dari hukuman ringan, sedang dan berat.

Kegiatan belajar dapat berlangsung di kelas/di luar kelas. Guru dan siswa perlu mengikuti peraturan sekolah jika akan mengadakan kegiatan di luar kelas seperti: ijin penggunaan ruang di luar jadwal yang telah ditetapkan, ijin kunjungan lapangan, ijin penggunaan alat khusus, dsb. Pengusulan ijin sesuai dengan alur kerja yang telah ditetapkan di sekolah. Jika semua peraturan ditaati, maka tidak terjadi situasi yang mengganggu kegiatan belajar siswa dari kelas lainnya.

b. Hubungan antara guru dengan siswa

Ki Hajar Dewantara memberi rambu-rambu yang mengatur hubungan antara guru dengan siswa yang dikenal dengan trilogi among yaitu: ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso dan tut wuri handayani.

c. Hubungan dengan orangtua siswa

Sekolah/Guru perlu memiliki identitas keluarga siswa per kelas. Hal ini diperlukan untuk menjalin hubungan antara guru/sekolah dengan orangtua. Beberapa perilaku siswa yang perlu dilaporkan kepada orangtua misalnya: jika ada siswa yang sering tidak hadir tanpa ijin, sering terlambat mengumpulkan tugas, sering melanggar disiplin atau prestasi belajarnya rendah. Hubungan dengan orangtua wali siswa sangat mendukung untuk mengatasi masalah akademik dan pribadi yang dihadapi masing-masing siswa.

E. Evaluasi Pembelajaran

Salah satu rangkaian kegiatan pembelajaran adalah melaksanakan evaluasi selama dan sesudah proses pembelajaran. Selama proses pembelajaran, evaluasi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara strategi/metode pembelajaran dengan materi pelajaran dan kemampuan peserta didik. Sesudah proses pembelajaran, evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil belajar oleh

setiap peserta didik. Hasil evaluasi pembelajaran sering digunakan untuk berbagai kepentingan seperti melayani keperluan administrasi sekolah, memperbaiki kualitas pembelajaran, menetapkan peringkat peserta didik di kelas dan peringkat mutu sekolah.

Evaluasi memiliki peran yang penting dalam kegiatan pembelajaran. Informasi hasil evaluasi belajar secara tidak langsung memberi dampak pada peningkatan proses dan hasil belajar. Sebagai contoh, ketika evaluasi hasil belajar digunakan untuk menetapkan kelulusan maka peserta didik yang berada dalam keadaan normal akan berusaha untuk belajar supaya dapat lulus. Ketika guru memberi umpan balik hasil evaluasi belajar secara rutin, maka peserta didik akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja belajar secara terus menerus. Dengan motivasi belajar yang tinggi diharapkan suasana pembelajaran di kelas menjadi lebih kondusif, peserta didik lebih aktif sehingga hasil belajar lebih mudah dicapai.

Dalam proses evaluasi dikenal beberapa istilah yang sering digunakan yaitu pengukuran, penilaian dan evaluasi. Pengukuran merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi atau data kuantitaif tentang karakteristik belajar yang dimiliki oleh peserta didik menurut aturan dan formulasi yang jelas. Penilaian merupakan suatu kegiatan menginterpretasikan hasil pengukuran, menetapkan kategori, kualitas hasil belajar yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar baik yang menggunakan hasil-hasil pengukuran.

Pengukuran, penilaian dan evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat hierarkis. Penilaian dilakukan setelah ada data hasil pengukuran. Evaluasi dilakukan setelah ada data hasil pengukuran dan penilaian. Griffin (1992: 5) memberi contoh penggunaan istilah *measurement* (pengukuran), *assessment* (penilaian) *dan evaluation* (evaluasi) dalam kegiatan: (1) penetapan angka terhadap objek yang diobservasi/ pengambilan data termasuk kategori kegiatan pengukuran; (2) interpretasi hasil observasi dan pendeskripsian hasil pengukuran secara keseluruhan termasuk dalam kegiatan asesmen; (3) penggunaan hasil asesmen sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan dan implikasinya termasuk dalam kegiatan evaluasi.

Sasaran evaluasi hasil belajar adalah penguasaan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (SK. Mendiknas No. 045/U/2002). Peserta didik (mahasiswa) dinyatakan berkompeten dalam pekerjaan tertentu manakala ia memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimum yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam bentuk unjuk kerja/kinerja/perilaku. Dalam pembelajaran, unjuk kerja merupakan penampilan peserta didik dalam mengerjakan sesuatu tugas yang terkait dengan pembelajaran.

Makalah ini membahas evaluasi proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Dalam kegiatan evaluasi, pendidik dituntut memiliki kemampuan untuk menyusun instrumen/alat evaluasi, menganalisis hasil evaluasi serta menyusun laporan hasil evaluasi. Dalam makalah ini dipaparkan bermacam-macam alat evaluasi, prosedur pengembangan alat evaluasi yang disertai dengan contoh-contoh instrumen/alat evaluasi. Setelah memahami makalah ini, mahasiswa diharapkan dapat:

1) Menyusun butir instrumen untuk mengevaluasi proses pembelajaran.
2) Menyusun butir evaluasi hasil belajar sesuai dengan ranah pembelajaran (kognitif, afektif dan psikomotor).
3) Menelaah kualitas butir soal evaluasi hasil belajar secara kualitatif.
4) Menganalisis kualitas butir soal evaluasi hasil belajar secara kuantitatif.

1. Evaluasi Proses Pembelajaran

Evaluasi proses pembelajaran dilakukan apabila pendidik ingin mengetahui efektivitas proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Evaluasi proses pembelajaran dilaksanakan pada saat pembelajaran berlangsung, setiap akhir proses pembelajaran, tengah semester atau akhir semester. Selama proses pembelajaran minimal ada beberapa komponen yang terlibat antara lain: pendidik, peserta didik, materi/bahan ajar, strategi penyampaian

materi, dan media/perangkat pembelajaran lainnya. Proses pembelajaran dinyatakan efektif apabila telah mampu memberdayakan semua komponen pembelajaran dalam mencapai tujuan/hasil yang diinginkan. Untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran tersebut dapat dilakukan dengan cara melihat:

1) Apakah strategi pembelajaran yang dipilih dan dipergunakan oleh pendidik (guru/dosen) sudah tepat?
2) Apakah media/perangkat pembelajaran yang digunakan oleh pendidik sudah dapat membantu pemahaman peserta didik?
3) Apakah gaya mengajar pendidik sudah menarik dan menyenangkan sehingga peserta didik (mahasiswa) antusias untuk mengikutinya?
4) Apakah materi/bahan ajar yang dibahas pendidik sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran dan mendukung pencapaian kompetensi?
5) Bagaimanakah interaksi pendidik dan peserta didik berlangsung cukup harmonis?
6) Apakah peserta didik sudah terlibat aktif dalam proses pembelajaran?

Untuk mendapat informasi yang telah ditulis di atas, diperlukan beberapa instrumen/alat evaluasi, antara lain lembar observasi atau angket. Instrumen berisi butir-butir evaluasi kegiatan pendidik (guru/dosen) dalam melaksanakan pembelajaran dan kegiatan peserta didik dalam mengikuti pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran di tingkat pendidikan dasar dan menengah dievaluasi dengan lembar observasi yang diisi oleh guru sejawat, kepala sekolah dan pengawas sekolah. Pelaksanaan pembelajaran di perguruan tinggi biasanya dilakukan dengan kuesioner yang diisi oleh mahasiswa. Contoh instrumen (lembar observasi) pelaksanaan pembelajaran yang dikutip dari buku pedoman penyusunan portofolio guru (Dikti, 2010) adalah:

Tabel 4. 6. Contoh Lembar Observasi Pelaksanaan Pembelajaran

NO	INDIKATOR/ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
I	**PRA PEMBELAJARAN**	
	1. Mempersiapkan siswa untuk belajar	1 2 3 4 5
	2. Melakukan kegiatan apersepsi	1 2 3 4 5
II	**KEGIATAN INTI PEMBELAJARAN**	
A	**Penguasaan materi pelajaran**	
	1. Menunjukkan penguasaan materi pelajaran	1 2 3 4 5
	2. Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan	1 2 3 4 5
	3. Menyampaikan materi dengan jelas, sesuai dengan hierarki belajar dan karakteristik siswa	1 2 3 4 5
	4. Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan	1 2 3 4 5
B	**Pendekatan/strategi pembelajaran**	
	1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai dan karakteristik siswa	1 2 3 4 5
	2. Melaksanakan pembelajaran secara runtut	1 2 3 4 5
	3. Menguasai kelas	1 2 3 4 5
	4. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	1 2 3 4 5
	5. Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan timbulnya kebiasaan positif	1 2 3 4 5
	6. Melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	1 2 3 4 5
C	**Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran**	
	1. Menggunakan media secara efektif dan efisien	1 2 3 4 5
	2. Menghasilkan pesan yang menarik	1 2 3 4 5

NO	INDIKATOR/ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
	3. Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media	1 2 3 4 5
D	**Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa**	
	1. Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran	1 2 3 4 5
	2. Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa	1 2 3 4 5
	3. Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	1 2 3 4 5
E	**Penilaian proses dan hasil belajar**	
	1. Memantau kemajuan belajar selama proses	1 2 3 4 5
	2. Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)	1 2 3 4 5
F	**Penggunaan bahasa**	
	Menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik dan benar	1 2 3 4 5
	Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai	1 2 3 4 5
III	**PENUTUP**	
	1. Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	1 2 3 4 5
	2. Melaksanakan tindak lanjut dengan memberi arahan, atau kegiatan atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan	1 2 3 4 5
	Total Skor	**.....**

Pendidik dapat mengembangkan alat evaluasi pelaksanaan pembelajaran yang lebih sederhana dari contoh lembar observasi di atas. Data hasil evaluasi pelaksanaan pembelajaran kemudian dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil evaluasi ini dapat menjadi umpan balik bagi pendidik untuk memperbaiki proses pembelajaran.

2. Evaluasi Hasil Belajar

Evaluasi hasil belajar merupakan proses terakhir dalam proses pembelajaran. Tujuan evaluasi hasil belajar yaitu untuk mengetahui tingkat pencapaian kompetensi oleh setiap peserta didik. Tujuan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi telah dirumuskan pendidik (guru/dosen) pada saat menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Setiap kompetensi dicapai dari tiga ranah pembelajaran yaitu ranah kognitif, keterampilan (psikomotorik) dan afektif. Ketiga aspek tersebut sering diberi istilah 3H (*Head, Hand, Heart*).

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam evaluasi hasil belajar, diperlukan instrumen atau alat pengukuran. Alat yang digunakan sangat tergantung pada tujuan pengukuran. Alat yang digunakan untuk mengukur aspek kognitif berbeda dengan alat pengukur aspek afektif dan psikomotor. Pendidik dapat menggunakan berbagai alat pengukuran secara komplementer (saling melengkapi) sesuai dengan kompetensi yang dinilai (koginitif, afektif dan psikomotorik).

Alat pengukuran hasil belajar di bedakan menjadi dua yaitu tes dan non tes. Alat pengukuran (tes) sering digunakan untuk mengukur ranah kognitif dan psikomotor sedangkan alat pengukuran non tes sering digunakan untuk mengukur ranah afektif. Tes adalah seperangkat pertanyaan yang harus dijawab/direspon, atau tugas yang harus dikerjakan oleh orang yang dites (diuji) dengan tujuan untuk mengukur kemampuan atau mengungkap aspek tertentu dari orang yang diuji tersebut. Setiap butir pertanyaan atau tugas mempunyai kriteria jawaban atau ketentuan yang dianggap benar atau salah. Alat pengukur non tes tidak menuntut seseorang yang diukur memberi respon pada pertanyaan/tugas secara langsung. Bentuk alat ukur lebih bervariasi dan tidak selalu menggunakan kriteria jawaban/respon benar atau salah tetapi lebih banyak menggunakan pertimbangan baik dan kurang baik. Alat pengukuran non tes ini dapat berupa lembar observasi, dokumen portofolio, penugasan, dll. Berikut ini dipaparkan berbagai jenis alat pengukuran, yaitu:

a. Alat Ukur Tes

Dalam bidang evaluasi pembelajaran dikenal tiga macam tes yaitu tes tertulis, tes lisan dan tes kinerja. Alat ukur tes

paling sering digunakan untuk mengukur kemampuan kognitif siswa. Penjelasan masing-masing tes tersebut adalah sebagai berikut:

1) Tes tertulis

Tes tertulis terdiri dari beberapa macam bentuk. Menurut karakteristik jawaban, dikenal tes yang jawabannya sudah tersedia dan tes yang jawabannya ditulis sendiri oleh peserta tes. Menurut tipe jawaban yang disebutkan di atas, jenis tes yang jawabannya sudah tersedia dan peserta tes tinggal memilih jawaban yang benar dikategorikan pada tipe *objective test* karena jawaban benar langsung mendapat skor dan jawaban salah tidak mendapat skor, tanpa ada pertimbangan lain dari penilai. Tes tertulis yang jawabannya dikembangkan sendiri oleh peserta tes dikenal dengan tes uraian atau essay. Tes ini dinamakan *subjective test* karena pada saat penskoran atau pemberian nilai tes, penguji sangat dipengaruhi oleh suasana hati dan pertimbangan lain yang bersifat subjektif.

Tes objektif terdiri dari tes pilihan ganda atau MC (*multiple choice*), benar-salah (*true-false items*), menjodohkan atau mencocokkan (*matching exercises*), isian singkat (*short answer, fill-in items*). Tes subjektif, atau tes yang jawabannya diisi sendiri oleh peserta tes (*constructed–response:* CR) dapat berbentuk jawaban singkat, melengkapi kalimat, menghitung dan lain-lain. Dalam tes subjektif ini, pokok pertanyaan diberikan dalam beberapa bentuk persoalan kompleks yang menuntut jawaban tertulis berupa paparan, atau solusi terhadap persoalan tersebut. Jawaban maupun penilaian tes semacam ini bersifat subjektif. Cara-cara penyusunan tes tertulis dibahas dalam sub bab tersendiri.

2) Tes lisan

Tes lisan atau *personal communication* dilaksanakan melalui komunikasi langsung. Peserta tes dengan seorang atau

beberapa orang pemberi tes (penguji) saling bertatap muka. Pertanyaan dan jawaban diberikan secara lisan dan spontan. Tes lisan digunakan pada saat pendidik (guru/dosen) mengajukan pertanyaan-pertanyaan selama proses pembelajaran, wawancara, perbincangan, percakapan, dan diskusi yang menuntut munculnya keterampilan peserta didik (mahasiswa) dalam mengemukakan jawaban/gagasan. Tes jenis ini memerlukan daftar pertanyaan dan pedoman pensekoran. Pendidik dapat mengetahui peserta didik yang pandai dan kurang pandai dari hal-hal sebagai berikut:

a) Penguasaan materi
b) Kelancaran menyampaikan gagasan
c) Keteguhan mempertahankan gagasan
d) Kejelasan (suara, intonasi) penyampaian jawaban

3) Tes kinerja

Dalam penilaian kompetensi dikenal asesmen alternatif, asesmen otentik atau asesmen kinerja. Assessmen alternatif digunakan untuk memberi penilaian kinerja (*performance assessment*) atau penilaian hasil belajar peserta didik secara multidimensional pada situasi nyata (otentik). Asesmen ini dilaksanakan dengan cara mengobservasi dan mengevaluasi suatu proses, kinerja, perilaku di mana dalam proses tersebut akan muncul keterampilan, sikap, dan produk secara bersama-sama. *Performance assessment* dan *personal communication assessment* termasuk pada kategori *alternative assessment*. Dua alat asesmen tersebut digunakan untuk pengukuran hasil belajar secara langsung (*direct*) dan otentik/nyata.

Objek *performance assessment* (asesmen kinerja) ini adalah segala sesuatu kemampuan yang dapat diobservasi. Kinerja tidak harus berwujud keterampilan tetapi bisa berupa penyampaian gagasan yang membutuhkan proses kognitif yang kompleks seperti: menganalisis masalah, memecahkan masalah, melakukan percobaan, membuat keputusan,

mengukur, bekerja sama dengan teman lain, membuat produk (benda, barang, jasa), dll. Assessment alternatif dapat juga digunakan untuk menilai kebiasaan berpikir (*habit of mind*), cara bekerja, nilai-nilai moral dan perilaku peserta didik dalam kehidupan nyata.

Contoh kisi-kisi instrumen evaluasi yang sering digunakan untuk mengukur kinerja dalam praktikum:

1) Kesiapan alat dan bahan sebelum praktik.
2) Ketepatan penggunaan alat dan prosedur kerja.
3) Ketelitian dan kerapihan kerja.
4) Ketepatan dan kecepatan penggunaan waktu.
5) Kecekatan atau keterampilan kerja.
6) Kualitas hasil kerja (sesuai dengan indikator kualitas hasil praktik).

b. *Alat Ukur non* Tes

Ranah afektif sering tidak dapat diukur dengan alat tes karena menyangkut sikap, kepribadian dan motivasi yang melekat pada pribadi seseorang. Meskipun demikian, informasi afektif tetap diperlukan dalam penilaian kompetensi atau hasil belajar. Oleh sebab itu, untuk mengukur ranah afektif diperlukan beberapa alat ukur yang bersifat non tes. Selain untuk mengukur ranah afektif, alat ukur non tes ini dapat pula digunakan untuk melihat kemajuan belajar, pengalaman belajar dan lain-lain. Alat-alat ukur non tes ini antara lain

1) Observasi

Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kompetensi yang dinilai, baik dilakukan secara formal maupun informal. Observasi formal dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sudah

dirancang sebelumnya, sedangkan observasi informal dilakukan tanpa menggunakan instrumen yang dirancang terlebih dahulu. Observasi sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja yang mengukur aspek sikap dan keterampilan.

2) Penugasan

Penugasan dapat dilaksanakan dalam bentuk proyek atau tugas rumah. Proyek adalah sejumlah kegiatan yang dirancang, dilakukan, dan diselesaikan oleh peserta didik di luar kegiatan kelas dan harus dilaporkan secara tertulis maupun lisan dalam waktu tertentu. Tugas rumah adalah tugas yang harus diselesaikan peserta didik di luar kegiatan kelas, misalnya menyelesaikan soal-soal dan melakukan latihan di luar jam pelajaran.

3) Portofolio

Portofolio adalah kumpulan dokumen dan karya-karya peserta didik dalam bidang tertentu yang diorganisasikan untuk mengetahui minat, perkembangan, prestasi, dan kreativitas peserta didik.

4) Jurnal

Jurnal merupakan catatan pendidik selama proses pembelajaran yang berisi informasi kekuatan dan kelemahan peserta didik yang terkait dengan kinerja ataupun sikap peserta didik yang dipaparkan secara deskriptif.

5) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang wawasan, pandangan, atau aspek

kepribadian peserta didik (mahasiswa) yang jawabannya diberikan secara lisan dan spontan.

6) Inventori

Inventori merupakan skala psikologis yang dipakai untuk mengungkapkan sikap, minat, dan persepsi peserta didik terhadap sesuatu objek. Inventori dapat ditulis dalam bentuk angket dengan skala jawaban yang dikembangkan oleh: Guttman (ya-tidak), skala Likert (sangat setuju s/d sangat tidak setuju), atau skala semantik diferensial (menggunakan lawan kata misalnya: menerima >< menolak). Berdasarkan hasil pengisian angket ini akan diketahui kecenderungan sikap psikologis seseorang dalam menanggapi suatu kejadian.

7) Penilaian Diri (self assessment)

Penilaian diri merupakan teknik penilaian dengan cara meminta peserta didik untuk mengemukakan kelebihan dan kekurangan dirinya dalam berbagai hal.

8) Penilaian Teman Sebaya

Penilaian antar teman atau teman sebaya (*peer assessment)* merupakan teknik penilaian dengan cara meminta peserta didik untuk mengemukakan kelebihan dan kekurangan temannya dalam berbagai hal.

3. Pengembangan Tes

Pendidik (guru/dosen) wajib mengembangkan soal tes sendiri, apabila perangkat tes (butir soal) belum tersedia. Perangkat tes yang baik harus dikembangkan dan melewati beberapa proses pengujian sebelum akhirnya diterapkan sebagai alat pengukur kemampuan peserta didik (mahasiswa). Secara umum, proses pengembangan, penyajian dan pemanfaatan tes prestasi belajar dijabarkan dalam langkah-langkah sebagai berikut:

1) Penentuan tujuan tes;
2) Penentuan kisi-kisi tes;
3) Penulisan soal;
4) Penelaahan soal, reviu dan revisi soal;
5) Uji coba soal, termasuk analisisnya;
6) Perakitan soal menjadi perangkat tes;
7) Penyajian tes;
8) Pensekoran;
9) Pelaporan hasil tes; dan
10) Pemanfaatan hasil tes (Puslitbang sisjian, 1996: 12)

Semua langkah yang dituliskan di atas penting untuk di ketahui, namun tidak semua langkah-langkah tersebut dapat dijelaskan secara detail disini. Penjelasan singkat tentang prosedur pengembangan alat tes dapat disimak pada paparan berikut ini.

a. Penentuan Tujuan Tes

Tes hasil belajar diklasifikasikan menjadi beberapa tujuan yaitu tes diagnostik kesulitan belajar, tes seleksi, tes penempatan (*placement*), tes untuk mengetahui pencapaian hasil belajar dan tes untuk menetapkan kelulusan. Dari beberapa tujuan tes tersebut, terdapat tes yang bertujuan untuk mengambil keputusan penting (*high stake test*) yaitu tes seleksi dan penentu kelulusan. Pengembangan tes yang ditujukan untuk mengambil keputusan penting memiliki tanggung jawab besar, oleh sebab itu, penyusunan butir tes pada dua momen ini harus dilakukan dengan prosedur yang benar supaya hasilnya memenuhi tujuan yang diharapkan.

b. Penyusunan Kisi-Kisi Tes

Kisi-kisi adalah deskripsi ruang lingkup dan isi dari apa yang akan diujikan, serta memberi perincian butir-butir soal yang diperlukan untuk mengujinya. Penyusunan kisi-kisi mengacu pada silabus, RPP, materi, dan pengalaman belajar yang harus dimiliki peserta didik. Dalam silabus dan RPP

terdapat keterkaitan antara kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, dan strategi penilaian (metode, bentuk, dan item) yang direncanakan. Penyusunan kisi-kisi intrumen (tes) harus konsisten sesuai dengan kompetensi yang tertulis pada silabus dan RPP. Contoh kisi-kisi instrumen dapat disimak pada tabel 2.

Tabel 4. 7. Kisi-kisi Instrumen Berbasis Kompetensi

Program Studi: ……..
Mata Kuliah: ……..

Standar kompetensi	Kompetensi dasar	Indikator pencapaian kompetensi	Strategi penilaian	Nomor butir

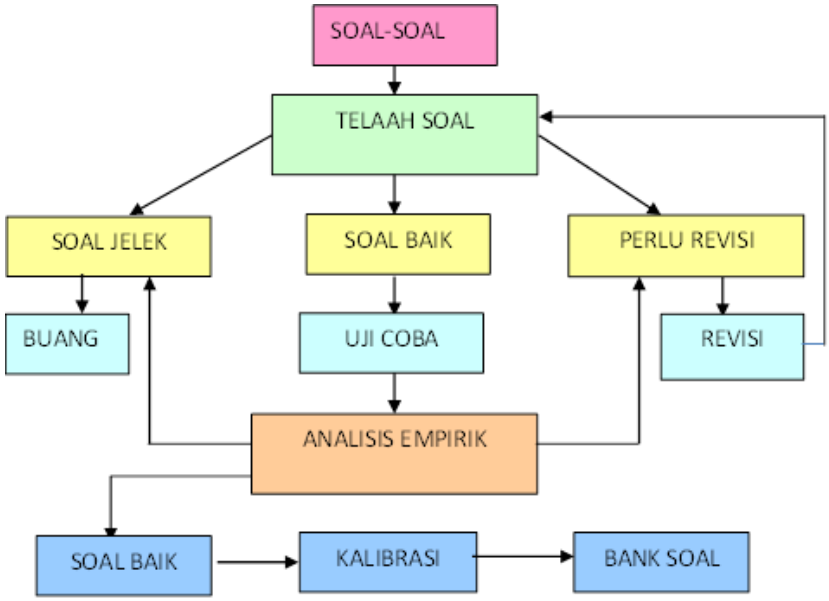
Dalam silabus telah tersusun standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) memuat penjelasan yang lebih rinci lagi dengan penambahan materi pembelajaran dan rencana evaluasinya. Dalam satu materi pembelajaran biasanya tersusun dari beberapa sub materi. Penulisan butir soal yang baik harus dapat mewakili semua sub materi yang diajarkan baik dari sisi kognitif, afektif maupun psikomotor.

c. Penulisan Butir Soal

Penulisan butir soal merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan tes. Indikator pencapaian kompetensi yang akan diukur dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang sudah terencana dalam kisi-kisi. Oleh sebab itu, pertanyaan atau butir soal yang dibuat juga harus mencerminkan kompetensi yang dituntut. Syarat-syarat butir soal yang baik adalah:

1) Mengukur apa-apa yang dipelajari dalam proses pembelajaran.
2) Mewakili materi yang telah dipelajari.
3) Sesuai dengan aspek-aspek tingkat belajar/level kompetensi.
4) Sesuai dengan tujuan tes
5) Sesuai dengan pendekatan (acuan norma atau patokan).
6) Dapat memperbaiki proses pembelajaran.

Puslitbang Sisjian (1996: 12) menerbitkan sebuah panduan kegiatan pengembangan butir-butir soal tes yang dapat dilihat pada Gambar 4.13.



Gambar 4. 13. Mekanisme Analisis Soal (Sumber: Puslitbang Sisjian (1996: 35))

1) Teknik penulisan soal bentuk pilihan ganda

Tes pilihan ganda berisi butir-butir soal yang mengandung beberapa alternatif jawaban, peserta tes hanya

tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Dengan demikian, pemberian skor butir bersifat objektif. Syarat-syarat butir tes pilihan ganda:

1) Pokok soal dirumuskan dengan jelas dan tegas, tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda dan hanya mengandung satu persoalan yang jawabannya sudah pasti.

Contoh:

Kurang baik/salah	**Benar**
Pulau Jawa adalah pulau yang	Pulau yang paling paling banyak penduduknya adalah: .....

2) Rumusan pokok soal dan jawaban hanya merupakan pernyataan yang diperlukan saja

Contoh:

Kurang baik/salah	***Benar***
Memberi tip pada orang yang melayani atau semacam upeti kepada atasan sudah seperti tradisi dan kebiasaan. Bagaimana tanggapan Anda tentang hal ini	Bagaimana tanggapan Anda apabila ada orang yang memberi upeti kepada atasan?

3) Pokok soal dan jawaban menunjuk ke arah jawaban yang benar

Contoh:

Kurang baik/salah	**Benar**
Pentingnya menjaga hubungan baik dengan pelanggan yang harus diperhatikan adalah: *a. Senantiasa melaksanakan layanan prima terhadap kebutuhan pelanggan* b. Mencatat pesanan	Menjaga hubungan baik dengan pelanggan bisa dilakukan dengan cara: a. Memberi layanan prima b. Mencatat pesanan

pelanggan c. Memahami pembeli d. Mewujudkan kebutuhan pembeli	pelanggan c. Memahami pembeli d. Mewujudkan kebutuhan pembeli

4) Pokok soal tidak mengandung pernyataan negatif ganda

Contoh:

Pernayataan dibawah ini *tidak* termasuk harapan pelanggan, *kecuali*:

5) Pilihan jawaban homogen dan logis ditinjau dari sisi materi

Contoh:

Kurang baik/salah	**Benar**
Kegiatan kewirausahaan di sekolah termasuk kegiatan a. usaha skala kecil b. usaha skala menengah c. usaha skala tinggi *d. penambahan income*	Kegiatan kewirausahaan di sekolah termasuk kegiatan: e. usaha skala kecil f. usaha skala menengah g. usaha skala tinggi h. usaha skala biasa

6) Pilihan jawaban tidak mengandung pernyataan "semua jawaban di atas benar atau semua jawaban di atas salah". Dengan kasus ini secara otomatis pilihan jawaban berkurang satu karena jawaban tersebut bukan jawaban soal yang ditanyakan.

7) Pilihan jawaban yang berbentuk angka harus disusun berdasarkan urutan dari besar ke kecil atau sebaliknya, sedangkan pilihan jawaban yang berbentuk waktu kejadian disusun secara kronologis dari tahun yang paling lama (tua).

Contoh:

Tedi sekarang berumur tiga kali lipat umur Tina. Apabila Tina sekarang berumur 12 tahun, maka 10 tahun yang lampau Tedi sudah berumur ….	
Kurang baik/salah a. 36 tahun b. 16 tahun c. 26 tahun d. 6 tahun e. 18 tahun	Benar a. 6 tahun b. 10 tahun c. 16 tahun d. 26 tahun e. 36 tahun

8) Grafik, gambar, tabel dan diagram yang terdapat pada soal harus jelas dan berfungsi.
9) Butir soal tidak tergantung pada jawaban sebelumnya (unidimensi). Ketergantungan pada soal sebelumnya menyebabkan siswa yang tidak dapat menjawab benar soal pertama juga tidak akan dapat menjawab benar pada soal berikutnya.

   Contoh:

   a) Jika luas bangun persegi 64 cm^2, berapa panjang sisinya?
   b) Berapa cm kelilingnya?

2) Teknik penulisan soal uraian

Tes uraian adalah perangkat tes yang butir soalnya mengandung pertanyaan, tugas atau permasalahan. Jawaban tes yang dikehendaki berupa ungkapan pemikiran atau penyelesaian masalah. Jawaban tidak disediakan oleh orang penyusun tes tetapi harus diisi oleh peserta tes. Setiap peserta tes dapat memilih, menghubungkan dan menyampaikan gagasannya dengan menggunakan kata-katanya sendiri. Dengan demikian, pemberian skor terhadap jawaban soal tidak mungkin dilakukan secara objektif.

Tabel 4. 8. Contoh butir-bitir pertanyaan uraian

No	Dimensi pengukuran	Butir pertanyaan
1	Ingatan terpilih	Sebutkan tiga cara mencegah terjadinya korosi pada baja
2	Ingatan evaluatif	Apa sebab-sebab terjadinya kecelakaan pesawat Garuda di Adisucipto tahun 2007
3	Membandingkan	Apa keuntungan dan kerugian penggunaan AC mobil
4	Mengambil keputusan	Apakah perlu atau tidak perlu ujian kompetensi bersertifikat internasional dilaksanakan? Berikan alasan pendapatmu
5	Sebab akibat	Mengapa terjadi pemanasan global?
6	Merangkum	Uraikanlah secara singkat proses terjadinya bencana sunami (tidak lebih dari 100 kata)
7	Memberi ilustrasi atau contoh	Berilah dua contoh tindakan manusia yang menyebabkan terganggunya keseimbangan alam?
8	Mengklasifikasi	Klasifikasikan bahan dan alat pengembangan software

Tes uraian sangat tepat untuk mengukur hasil belajar/kemampuan untuk:

1) Mengaplikasikan prinsip -prinsip.
2) Menginterpretasi hubungan antar kejadian.
3) Mengenal relevansi informasi dengan mata pelajaran
4) Merumuskan hipotesis, dan kesimpulan
5) Mengidentifikasi asumsi yang mendasari suatu kesimpulan.
6) Mengajukan alternatif pemecahan masalah.
7) Merancang prosedur eksperimen atau kegiatan lain.

d. Penelaahan Butir Soal

Penelaahan butir soal atau analisis kualitas perangkat soal tes hasil belajar dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis secara teoritik (kualitatif) dan analisis secara empiris (kuantitatif).

1) Analisis Teoritis

Analisis secara teoritis adalah telaah soal yang difokuskan pada aspek materi, konstruksi, dan bahasa. Aspek materi berkaitan dengan substansi keilmuan yang ditanyakan serta tingkat berpikir yang terlibat, aspek konstruksi berkaitan dengan teknik penulisan soal, dan aspek bahasa berkaitan dengan kekomunikatifan/kejelasan hal yang ditanyakan. Penelaah soal dapat diambil dari beberapa orang ahli yang dapat dimintai pertimbangan (*expert judgement*) yaitu ahli materi dari bidang studi yang sama, ahli pengukuran dan ahli bahasa. Contoh kartu telaah soal secara teoritis dapat disimak pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4. 9. Kartu Telaah Soal Pilihan Ganda

NO	KRITERIA PENILAIAN	YA	TIDAK
A	**MATERI**		
1	Soal sesuai dengan indikator		
2	Pengecoh berfungsi		
3	Mempunyai satu jawaban yang benar atau paling benar		
B	**KONSTRUKSI**		
4	Pokok soal dirumuskan secara jelas dan tegas		
5	Rumusan soal dan rumusan jawaban hanya merupakan pernyataan yang diperlukan saja		
6	Pokok soal tidak menunjuk ke arah jawaban yang benar		
7	Pokok soal tidak mengandung pernyataan negatif ganda		
8	Pilihan jawaban homogen dan logis ditinjau dari sisi materi		
9	Panjang rumusan jawaban relatif sama		
10	Pilihan jawaban tidak mengandung pernyataan "semua jawaban di atas benar atau semua jawaban di atas salah".		

NO	KRITERIA PENILAIAN	YA	TIDAK
11	Pilihan jawaban yang berbentuk angka disusun berdasarkan urutan, sedangkan pilihan jawaban yang berbentuk waktu kejadian disusun secara kronologis		
12	Grafik, gambar, tabel dan diagram yang terdapat pada soal jelas dan berfungsi		
13	Butir soal tidak tergantung pada jawaban sebelumnya		
C	**BAHASA**		
14	Soal menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia		
15	Bahasa yang digunakan komunikatif		
16	Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat		
17	Pilihan jawaban tidak mengulang kata/frasa yang bukan merupakan satu kesatuan pengertian		
Catatan			

Tabel 4. 10. Kartu Telaah Soal Uraian

NO	KRITERIA PENILAIAN	YA	TIDAK
A	MATERI		
1	Soal sesuai dengan indikator		
2	Batasan pertanyaan dan jawaban yang diharapkan jelas		
3	Isi materi sesuai dengan tujuan pengukuran		
4	Isi materi yang ditanyakan sudah sesuai dengan jenjang, jenis sekolah atau tingkatan kelas		
B	KONSTRUKSI		
5	Rumusan kalimat soal atau pertanyaan menggunakan kata tanya atau perintah yang menuntut jawaban terurai		
6	Ada petunjuk yang jelas tentang cara pengerjaan soal		
7	Ada pedoman penyekoran		
8	Grafik, gambar, tabel, peta, diagram dan yang sejenisnya disajikan dengan jelas dan terbaca		
C	BAHASA		
9	Perumusan kalimat soal komunikatif		

NO	KRITERIA PENILAIAN	YA	TIDAK
10	Butir soal menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar		
11	Rumusan soal tidak menggunakan kata-kata/kalimat yang menimbulkan penafsiran ganda atau salah pengertian		
12	Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat		
13	Rumusan soal tidak mengandung kata-kata yang menyinggung perasaan siswa		
Catatan			

2) Telaah Empiris

Soal-soal yang sudah baik menurut penilaian ahli kemudian diujicobakan secara empiris kepada calon sasaran peserta tes (diambil cuplikan saja). Uji coba soal merupakan prosedur yang harus dilewati pada penyusunan tes standar yang akan digunakan pada cakupan wilayah yang luas. Hal ini penting untuk mengukur tingkat keterbacaan dan mengoreksi kesalahan-kesalahan yang mungkin masih tersisa setelah ditelaah oleh ahli. Hasil uji coba soal kemudian dianalisis dan ditindak lanjuti untuk mengetahui tingkat kesukaran, daya pembeda, validitas dan reliabilitasnya. Soal yang sudah memenuhi semua kriteria soal baik kemudian dapat disimpan di bank soal dan menjadi soal baku.

a) Tingkat Kesulitan

Tingkat kesulitan adalah angka yang menunjukkan besarnya proporsi peserta tes yang menjawab betul pada suatu butir. Rentang angka ini adalah 0,00 sampai 1,00. Jika suatu butir soal memiliki tingkat kesukaran 0,00 berarti tidak ada peserta tes yang menjawab butir soal tersebut dengan benar. Dengan kata lain butir soal terlalu sukar. Sebaliknya, jika butir soal memiliki tingkat kesukaran 1,00 berarti semua peserta tes dapat menjawab butir soal dengan benar. Dengan kata lain, butir soal terlalu mudah.

Cara menghitung tingkat kesukaran suatu butir dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\textbf{Tingkat kesukaran} = \frac{jumlah\ peserta\ tes\ yang\ menjawab\ benar}{jumlah\ seluruh\ peserta\ tes}$$

Contoh: jika terdapat 35 peserta tes yang menjawab benar dari 70 peserta yang ikut dalam ts tersebut, maka Indeks Kesukaran butirnya adalah
IK (1) = 35/70 x 100 = 0,5

Tingkat kesulitan butir dikategorikan menjadi 3 yaitu kategori sulit, sedang dan mudah. Kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil analisis mengacu pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11. Kriteria Indeks Tingkat Kesulitan Butir (b)

Proporsi benar	Kategori
IK > 0,7	Mudah
0,3 ≤ IK ≤ 0,7	Sedang
IK < 0.3	Sulit

Sumber: Bahrul Hayat (1997: 18)

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat dikatakan bahwa tingkat kesukaran suatu butir soal dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dari anggota kelompok peserta tes. Hal ini berarti bahwa tingkat kesukaran butir soal tidak semata-mata menunjukkan ukuran kesukaran butir soal, tetapi juga menunjukkan kemampuan rata-rata peserta tes.

b) Daya Pembeda Butir

Daya pembeda butir soal berfungsi untuk melihat kemampuan butir soal dalam membedakan peserta didik antara yang berkemampuan tinggi dengan yang berkemampuan rendah. Cara yang digunakan untuk menentukan daya pembeda butir dapat menggunakan

korelasi Point-Biserial. Korelasi ini digunakan untuk data yang berbentuk dikotomi yaitu benar = 1 dan salah = 0. Koefisien korelasi (r_{pb}) merupakan indeks korelasi/hubungan antara skor satu butir tes terhadap skor tes secara keseluruhan. Rumus korelasi Point-Biserial (Hinkle, 1979: 97) yang digunakan adalah:

$$r_{pbis} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{ N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2 \}\{ N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2 \}}}$$

Secara kasar, terdapat empat patokan untuk membedakan butir yang berkualitas baik dan kurang baik. Butir yang baik adalah yang mempunyai daya pembeda paling sedikit 0,3 dan butir yang sangat baik apabila indeks pembeda butir lebih dari 0,4. Indikator untuk menilai kualitas butir menurut Dali S. Naga (1992: 69) ditetapkan sesuai kriteria pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12. Kriteria Indeks Daya Pembeda Butir (D)

Indeks pembeda (D/r_{pb})	Kategori
$D \geq 0{,}4$	Sangat baik
$0{,}3 \leq D \leq 0{,}39$	Baik, tanpa revisi
$0{,}2 \leq D \leq 0{,}29$	Perbatasan atau perlu revisi
$D \leq 0{,}19$	Dibuang atau diganti

Contoh perhitungan daya pembeda butir dapat diiukuti melalui petunjuk berikut ini (Tabel 4.13). Sebuah perangkat tes yang terdiri dari 10 butir digunakan untuk mengukur kemampuan 20 orang peserta didik. Jika hasil pengujian memperoleh data skor tes seperti di bawah ini, maka daya pembeda butir dapat dihitung.

Hasil analisis pada tabel 8 menunjukkan ada dua butir (nomor 1 dan 6) termasuk kategori butir yang mudah dengan indek kesulitan butir (IK) > 0,7 sedangkan butir

nomor 8 termasuk butir yang paling sulit karena tidak ada satupun peserta didik yang menjawab benar IK = 0.

Tabel 4. 13. Contoh Input Data Skor

Butir / Siswa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
A	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	7
B	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7
C	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	5
D	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	5
E	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	5
F	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
G	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4
H	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9
I	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
J	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8
K	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	7
L	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	7
M	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	6
N	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	5
O	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
P	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	5
Q	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	7
R	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	7
S	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	6
T	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	5
Jumlah	20	12	13	13	13	17	9	0	8	9	115
IK	1	0,6	0,65	0,65	0,65	0,85	0,45	0	0,4	0,45	

Keterangan: IK = Indeks Kesukaran

Untuk mencari daya pembeda butir diperlukan tabel persiapan analisis data seperti tercantum di bawah ini.

Tabel 4. 14. Contoh Tabel Persiapan Analisis Daya Pembeda Butir

Siswa	**skor butir ke 3 (X)**	**skor total (Y)**	**X^2**	**Y^2**	**XY**
A	1	7	1	49	7
B	1	7	1	49	7
C	1	5	1	25	5
D	0	5	0	25	0
E	1	5	1	25	5
F	1	3	1	9	3
G	1	4	1	16	4
H	1	9	1	81	9
I	0	3	0	9	0
J	0	8	0	64	0
K	1	7	1	49	7
L	1	7	1	49	7
M	1	6	1	36	6
N	0	5	0	25	0

Siswa	skor butir ke 3 (X)	skor total (Y)	X^2	Y^2	XY
O	1	4	1	16	4
P	0	5	0	25	0
Q	1	7	1	49	7
R	1	7	1	49	7
S	0	6	0	36	0
T	0	5	0	25	0
20	13	115	13	711	78

Hasil penjumlahan skor butir tes yang terdapat pada tabel kemudian dimasukkan pada rumus korelasi. Hasil analisis dapat disimak pada langkah-langkah analisis berikut ini.

$$r_{pbis} = \frac{20.78 - (13x115)}{\sqrt{\{\ 20.13 - (13)^2\ \}\{\ 20.711 - (115)^2\ \}}}$$

$$r_{pbis} = \frac{1560 - (1495)}{\sqrt{\{\ 260 - 169\ \}\{\ 14220 - 13225\ \}}} \quad r_{pbis} = \frac{65}{\sqrt{90545}} = 0{,}216$$

Hasil analisis tersebut kemudian dikonsultasikan dengan kriteria yang terdapat pada tabel 5. Kriteria yang digunakan adalah apabila r_{pb} berada antara $0{,}2 \leq D \leq 0{,}29$ maka butir soal berada pada perbatasan atau perlu revisi. Berdasarkan hasil perhitungan daya pembeda butir, maka butir nomor 3 perlu direvisi karena tidak mampu membedakan antara siswa yang pandai dan kurang pandai dengan hasil analisis korelasi point biserial sebesar 0,216.

Selain menggunakan rumus korelasi point biserial, daya pembeda butir juga dapat dihitung dengan membandingkan kinerja kelompok atas, atau kelompok yang memperoleh skor tes sangat tinggi (*Upper*) dengan kinerja kelompok bawah atau kelompok yang memperoleh skor tes sangat rendah (*Lower*) pada masing-masing butir. Untuk menghitung indeks daya pembeda butir (*a discrimination index*) dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Upper = \frac{jumlah\ kelompok\ atas\ yang\ menjawab\ benar}{jumlah\ seluruh\ kelompok\ atas}$$

$$Lower = \frac{jumlah\ kelompok\ bawah\ yang\ menjawab\ benar}{jumlah\ seluruh\ kelompok\ bawah}$$

D = *Upper – Lower*

Kelompok atas dan kelompok bawah dibentuk berdasarkan skor akhir tes. McIntire (2000) menyarankan untuk mengambil sekitar 25% s/d 35% ranking atas menjadi kelompok atas dan sebaliknya 25% s/d 35% ranking bawah menjadi kelompok bawah. Seandainya uji coba tes dilakukan terhadap 40 orang peserta, maka dapat diambil ranking 1 – 10 (25%X40) menjadi kelompok atas dan ranking 30 – 40 menjadi kelompok bawah. Contoh jika terdapat 6 orang kelompok atas menjawab benar dan 2 orang kelompok bawah menjawab benar, maka dapat dihitung indek daya pembedanya sebagai berikut:

$Upper = \frac{6}{10}$; $Lower = \frac{2}{10}$;

$D = \frac{6}{10} - \frac{2}{10} = \frac{4}{10}$; D = 0,4

Interpretasi daya beda selalu dikaitkan dengan kelompok peserta tes. Artinya, suatu daya beda butir soal yang dianalisis berdasarkan data kelompok tertentu belum tentu dapat berlaku pada kelompok yang lain. Dengan kata lain, interpretasi daya beda butir soal untuk peserta tes kelas A tidak mungkin sama dengan interpretasi daya beda kelas B untuk mata pelajaran yang sama. Hal ini sangat tergantung pada kemampuan masing-masing kelompok.

4. Validitas dan Reliabilitas Tes

Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya pengukuran tersebut. Secara empiris, suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila memenuhi dua kriteria, yaitu: (1) instrumen tersebut harus mengukur konsep atau kompetensi yang diharapkan hendak diukur dan harus tidak

mengukur konsep atau kompetensi lain yang tidak diharapkan untuk diukur, dan (2) instrumen tersebut dapat memprediksi perilaku yang lain yang berhubungan dengan kompetensi yang diukur. Secara umum, validitas pada tes hasil belajar dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: validitas isi, validitas berdasarkan kriteria, dan validitas konstrak.

a. Validitas Isi

Validitas isi menunjuk seberapa jauh instrumen mengukur keseluruhan kawasan pokok bahasan dan perilaku yang hendak diukur. Batasan keseluruhan kawasan pokok bahasan tidak saja mengindikasikan bahwa instrumen tersebut harus komprehensif, melainkan juga isinya harus tetap relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan pengukuran. Analisis validitas isi banyak dilakukan terhadap perangkat instrumen untuk pengukuran prestasi belajar (*achievement test*).

Validitas isi ditentukan melalui analisis teoritik dan empirik, yang meliputi: (1) kejelasan pokok kompetensi dan sub kompetensi, (2) penetapan pokok kompetensi dan sub kompetensi yang diukur oleh setiap butir tes, (3) kecocokan butir-butir tes dengan kompetensi dan sub kompetensi yang terukur. Validitas isi dapat dianalisis dari validitas tampang (*face validity*) dan validitas logik (*logical validity*). Analisis validitas tampang berkaitan dengan analisis terhadap format tampilan perangkat tes. Analisis validitas logik berkaitan dengan analisis yang menunjuk pada sejauhmana isi tes merupakan representasi dari ciri-ciri atribut (kompetensi) yang hendak diukur. Validitas isi secara otomatis sudah dapat dibuktikan apabila perangkat tes sudah direviu secara teoritik oleh para ahli (*judgment experts*).

b. Validitas Konstruk

Validitas konstrak merujuk pada seberapa jauh suatu instrumen mengukur konstrak teori yang hendak diukurnya. Langkah untuk menganalisis validitas konstrak dimulai dari menganalisis unsur-unsur suatu konstrak, kemudian menilai apakah unsur-unsur tersebut logis mengukur suatu konstrak. Langkah terakhir adalah menghubungkan konstrak yang sedang diukur dengan konstrak lainnya dengan menggunakan rumus korelasi. Dalam tes prestasi belajar, konstruk memiliki

pengertian yang sama dengan indikator. Dengan demikian, konsep pengukuran validitas konstrak pada tes hasil belajar adalah apakah indikator-indikator kompetensi atau kompetensi dasar yang diukur telah mendukung kompetensi akhir yang ingin dicapai.

c. Validitas Kriteria

Validitas kriteria merupakan validitas yang selalu dikaitkan dengan kriteria eksternal yang dijadikan dasar pegujian skor tes. Ada dua validitas kriteria yaitu validitas prediktif dan validitas kongkuren. Validitas prediktif merujuk pada daya prediksi suatu instrumen terhadap kriteria penilaian diperoleh pada masa yang akan datang. Validitas kongkuren (c*oncurrent validity*), adalah membandingkan skor hasil tes yang diperoleh dengan kriteria skor tes lain yang diperoleh sebelumnya. Konsep validitas kriteria diilustrasikan pada gambar 2. Koefisien korelasi antara skor tes dan skor kriteria menunjukkan sejauhmana kesesuaian antara hasil ukur tes dengan hasil ukur tes lain yang sudah teruji kualitasnya.

Gambar 4. 14. Konsep validitas kriteria

d. Reliabilitas

Istilah reliabel dapat diartikan tetap atau konstan. Reliabilitas mengukur kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang mendekati sama bila instrumen tersebut digunakan berulang-ulang pada objek yang sama dan dengan cara yang sama. Analisis reliabilitas selalu dikaitkan dengan konsistensi pengukuran, yaitu bagaimana hasil pengukuran tetap (konstan) dan konsisten dari satu pengukuran ke pengukuran yang lain.

Pengujian reliabilitas suatu instrumen dapat dikerjakan secara internal dan eksternal. Pengujian reliabilitas secara internal (*internal consistency*) berkaitan dengan analisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan cara membagi satu set butir-butir pertanyan menjadi dua bagian yang sama, bisa dengan cara membagi butir awal dan akhir atau ganjil dan genap. Pengujian reliabilitas secara eksternal dapat dilakukan melalui analisis tes ulang (*test-retest*) berkaitan dengan stabilitas tes (*stability*), tes paralel (*parallel test*). *Test-retest* diterapkan dengan cara melakukan pengujian pada kelompok orang yang sama, dengan instrumen yang sama tetapi waktu yang berbeda. Apabila jawaban peserta test relatif sama, maka instrumen dinyatakan reliabel. Tes paralel dilakukan dengan dua perangkat instrumen yang menggunakan indikator sama tetapi susunannya setara yang diujikan pada orang yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel apabila menunjukkan hasil pengukuran yang sama, meskipun perangkat tesnya berbeda atau paralel.

Dengan ketiga metode tersebut, yaitu metode tes ulang, tes paralel dan konsistensi internal, akan menghasilkan taksiran koefisien reliabilitas yang berbeda. Koefisien reliabilitas yang sebenarnya adalah sulit untuk dapat diamati sehingga yang diperoleh hanyalah koefisien reliabilitas taksiran. Tes hasil belajar dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya (alpha) > 7 (Nunnaly: 1987).

5. Penafsiran Hasil dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian

Sebelum dilakukan penafsiran hasil analisis pengujian, perlu dilakukan penetapan keberhasilan penguasaan kompetensi dan penyusunan profil hasil penilaian. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dimaksudkan berikut penjelasannya.

a. Penetapan Keberhasilan Penguasaan Kompetensi

Ada dua acuan yang digunakan dalam penetapan keberhasilan peserta didik yaitu acuan norma/relatif atau acuan kriteria/patokan. Kedua acuan tersebut menggunakan asumsi yang berbeda tentang kemampuan seseorang. Penilaian acuan norma berasumsi bahwa kemampuan orang berbeda dan dapat

digambarkan menurut distribusi normal. Perbedaan itu harus ditunjukkan oleh hasil pengukuran, misalnya setelah mengikuti pembelajaran selama satu semester, peserta didik dites. Hasil tes seorang peserta didik dibandingkan dengan kelompoknya, sehingga dapat diketahui posisi peserta didik tersebut di kelas itu.

Penilaian acuan kriteria berasumsi bahwa hampir semua orang dapat belajar apa saja, meskipun dengan waktu yang berbeda. Dalam acuan kriteria, penafsiran skor hasil tes selalu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Bagi peserta didik yang telah mencapai kriteria yang telah ditetapkan (standar) diberi pelajaran tambahan yang biasa disebut pengayaan, sedangkan bagi peserta didik yang belum mencapai standar diberi program remedial.

Ketuntasan belajar setiap indikator yang telah ditetapkan dalam suatu kompetensi dasar atau kriteria ketuntasan minimal (KKM). Sesuai dengan karakteristik penilaian berbasis kompetensi yang menerapkan acuan kriteria sebagai penentu keberhasilan peserta didik, maka setiap pendidik perlu menetapkan Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM). Besarnya SKBM suatu mata pelajaran secara nasional untuk kelompok mata pelajaran iptek adalah 75 untuk skala nilai standar yaitu 0 sampai 100. Namun demikian, suatu satuan pendidikan dapat menetapkan batas yang lebih rendah apabila kondisi dan situasi satuan pendidikan atau daerah kurang mendukung kegiatan pembelajaran bagi peserta didik.

b. Penyusunan Profil Hasil Penilaian

Atas dasar SKBM, pendidik (guru/dosen) menyusun profil hasil penilaian dari seluruh peserta didik. Penyajian profil hasil belajar peserta didik dapat disajikan dalam bentuk tabel atau diagram batang. Misalnya, profil peserta didik SMP ”Y” dibuat dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penilaian misalnya peserta didik SMP ”Y” yang tidak dapat mencapai SKBM 10% (nilai <75), yang mencapai batas SKBM namun belum sepenuhnya maksimum sebanyak 75% (nilai > 70 sd <90) dan hanya 15% yang benar-benar dinyatakan berhasil secara maksimum (nilai $\geq$ 90 sd 100). Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidik sudah

berhasil menyelenggarakan pembelajaran meskipun masih ada 10% peserta didik yang gagal.

Tabel 4. 15. Profil Hasil Belajar IPA Peserta Didik Kelas VII SMP "Y".

Nilai	Kategori	f	% Relatif
90–100	Tuntas dengan pengayaan untuk pengembangan prestasi	4	10
75–89	Tuntas dengan pengayaan untuk peningkatan kompetensi	30	75
0–74	Gagal dan harus diremedi	6	15
	Jumlah	40	100

c. Tindak Lanjut Hasil Penilaian

Tindak lanjut hasil penilaian dapat dilakukan dengan beberapa program antara lain program pengayaan dan program remedial. Peserta didik yang berada pada kisaran skor $\geq$ 75 sd < 90 diberi program pengayaan dalam upaya untuk lebih meningkatkan penguasaan kompetensi. Peserta didik yang mencapai batas ketuntasan maksimum (nilai $\geq$ 90–100) diberi program pengayaan untuk pengembangan prestasi atau untuk mencapai penguasan kompetensi pada tataran yang lebih tinggi, dapat pula diberi tugas untuk membimbing peserta didik yang mengalami kegagalan melalui program remediasi.

Peserta didik yang belum dapat mencapai kompetensi yang ditargetkan diberi program remedial. Dalam memberikan layanan kepada peserta didik melalui program remediasi pendidik harus melacak apa sebenarnya faktor yang melatarbelakangi kegagalan peserta didik. Latar belakang kegagalan dalam pencapaian hasil belajar dapat disebabkan oleh:

1. Faktor akademik: dalam hal ini ada dua kemungkinan yang dapat terjadi, yakni karena memang kemampuan akademiknya rendah dan/atau mata pelajaran yang bersangkutan tidak sesuai dengan bakat dan minatnya.

2. Faktor non-akademik: dalam hal ini banyak hal yang dapat menjadi akar permasalahannya, baik karena akar permasalahan yang berkait dengan lingkungan sekolah dan rumah tangga (misalnya, pendidik kurang dapat memotivasi, hubungan ayah dan anak atau ayah dan ibu yang tidak harmonis, kondisi ekonomi yang tidak mendukung) dapat pula akar permasalahannya berkait dengan lingkungan luar (misalnya karena banyak bergaul dengan teman yang berperilaku menyimpang atau berhubungan dengan kegiatan di luar sekolah yang sangat menyita waktu dan perhatian).

Pendidik (guru/dosen) harus melacak keberhasilan peserta didik pada jenjang kelas sebelumnya dan juga berkonsultasi dengan orang tua peserta didik. Pendidik juga harus menawarkan kegiatan program remedial yang dapat dipilih peserta didik. Program remedial tidak hanya dilakukan dengan sekedar menyelenggarakan ujian/tes ulang tanpa ada proses pembelajaran ulang. Selain itu, bobot soal ujian/tes ulang juga harus sama dengan ujian/ tes pertama.

Hasil penilaian merupakan cerminan prestasi dan tingkah laku peserta didik selama melakukan kegiatan belajar. Dengan melihat hasil akhir beserta keterangan yang ada peserta didik dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga dia dapat memperbaiki sikap dalam pembelajaran selanjutnya. Bagi pendidik, hasil belajar yang dicapai peserta didik merupakan cerminan prestasi dan kondisi yang dapat dicapainya dalam mengimplementasikan program pembelajaran yang sudah dirancang di dalam Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Oleh karena itu, hasil penilaian yang diperoleh peserta didik menjadi bahan untuk memperbaiki program pembelajaran yang disusunnya sekaligus mencari upaya untuk meningkatkan keprofesionalannya.

BAB V
TANTANGAN GURU SMK MENGHADAPI MASA DEPAN

Pola kehidupan manusia di dunia selalu mengalami perubahan akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari waktu ke waktu, semakin banyak teknologi yang diciptakan untuk menambah kenyamanan kerja dan hidup manusia. Kemajuan teknologi juga merambah ke dunia pendidikan yang menyebabkan berbagai perubahan perilaku dalam kegiatan belajar dan mengajar, sumber belajar, serta teknologi pembelajaran. Beberapa perubahan perilaku belajar antara lain disebabkan karena perkembangan teknologi digital yang semakin canggih sehingga keterhubungan dengan dunia global semakin mudah dan terjangkau. Hal ini seperti dikemukakan oleh Suryadarma (2012) yang mencatat realita bahwa pada saat ini telah terjadi perubahan-perubahan yaitu: (1) *changes in the work place; (2) advances in digital technologies; (3) global connections; (4) changes in our understanding of learning.* Menurut Suryadarma akibat kemajuan teknologi digital saat ini telah terjadi perubahan di tempat kerja, dan perubahan pemahaman siswa dalam belajar.

Di masa depan, banyak pekerjaan yang dapat dibantu dengan teknologi sehingga diperlukan sumberdaya manusia yang terampil menggunakan teknologi. SMK merupakan lembaga pendidikan kejuruan penghasil sumberdaya manusia terampil mendapat berbagai tantangan. Tantangan tidak hanya dihadapi oleh guru pendidikan kejuruan di Indonesia tetapi juga dihadapi oleh guru pendidikan kejuruan di negara lain. Berikut ini dicuplik pernyataan dari naskah akademik orientasi SMK di *Québec* (1997) yaitu:

> *Vocational education is part of a social and economic context that evolves constantly in response to the major changes that have affected Québec society in recent decades. The school system, in general, and the vocational education sector in particular have had to adapt to these changes, and teaching approaches have also been transformed. As a result, the content*

and process of vocational education teacher training programs must be modified to adapt to the changes that have occurred in society as a whole.

Dalam terjemahan bebas dari pernyataan di atas diketahui bahwa pendidikan kejuruan merupakan bagian dari konteks kehidupan sosial dan ekonomi yang berkembang terus menerus dalam menjawab perubahan yang dihadapi oleh masyarakat saat ini. Sistem sekolah, khususnya pendidikan kejuruan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan, dan pendekatan pembelajaran juga harus ditransformasi. Sebagai hasilnya, isi dan proses dari program pendidikan dan pelatihan guru kejuruan harus dimodifikasi untuk menyesuaikan perubahan yang dihadapi masyarakat secara menyeluruh.

Karakteristik peserta didik SMK yang sekarang sudah berbeda dengan karakteristik peserta didik SMK dimasa lampau maupun dimasa yang akan datang. Strategi pembelajaran yang dulu menjadi andalan guru mengajar, saat ini sudah banyak yang tidak relevan lagi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Joh Dewey (19..) yaitu: "*If we teach today as we taught yesterday, then we rob our children of tomorrow",* atau apabila guru mengajar seperti masa lampau, maka hasil belajar siswa sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan siswa di masa depan. Oleh sebab itu, Dewey juga menjelaskan: *So, teachers must be charged with changing how they guide students in learning the new curriculum (the pedagogy)* atau dengan kata lain guru harus mendapat tambahan ilmu pengetahuan baru agar dapat membimbing siswa dalam belajar dengan kurikulum baru.

Guru SMK yang sukses adalah guru yang tidak hanya mengingat-ingat keberhasilan di masa lampau dengan menggunakan materi, teknologi dan gaya mengajar lama. Guru yang sukses adalah guru yang mampu mengikuti perubahan dan selalu kreatif menciptakan perubahan itu sendiri. Barnet Berry (2011) menyatakan bahwa "*The teaching profession must look very different in 2030 if all our students are going to be well prepared to meet the demands of the global economy and participate successfully in our nation's ever involving democratic way of life*. Dalam pernyataan tersebut dijelaskan bahwa guru profesional harus melihat kenyataan yang sangat berbeda pada tahun 2030 apabila semua siswa akan disiapkan untuk memenuhi

kebutuhan ekonomi global dan sukses berpatisipasi dalam negara yang demokratis. Untuk menyongsong perkembangan abad 21, maka guru perlu disiapkan dan dimotivasi agar sukses dalam perubahan. Guru juga disiapkan untuk berubah, mengubah isi, teknologi dan cara belajar dan mengajarnya. Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh Suryadarma (2012) sebagai berikut: *Well prepared and motivated teachers are the most important variable in ensuring reforms succeed. So teachers must be* ***prepared for change*** *- change in content, change in technologies and change in the ways of teaching and learning*.

Guru SMK menghadapi banyak tantangan di masa depan. Tantangan guru SMK dapat diprediksi dari arah kebijakan pemerintah dan arah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada pengembangan SMK, guru SMK dan peserta didik SMK. Pemerintah mengambil kebijakan untuk memberdayakan SMK dalam pembangunan ekonomi global yang tertuang pada Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP), roadmap pengembangan SMK dari Direktorat Pembinaan SMK, MP3EI (*Master Plan* Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) dan rencana strategis Kementerian Perindustrian. Dalam RPPNJP, pemerintah mengharapkan agar SMK memiliki daya saing regional maupun internasional. Dalam *roadmap* pengembangan SMK, kedepan SMK diharapkan dapat menjadi kluster industri kecil dan menengah. Dari MP3EI, SMK memiliki peran sebagai penopang pembangunan ekonomi daerah di wilayahnya masing-masing, dan pada rencana strategis Kementerian Perindustrian, SMK diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang mampu menjadi pengusaha di sektor industri kreatif.

Untuk mengkaji lebih dalam tentang tantangan apa saja yang dihadapi guru SMK di masa yang akan datang, berikut ini dipaparkan arah kebijakan pembangunan negara Rebublik Indonesia dari rencana strategis berbagai kementerian yang melibatkan SMK. Arah kebijakan tersebut memunculkan tantangan-tantangan yang akan dihadapi guru SMK yaitu: (1) tantangan guru SMK dalam menyiapkan tenaga kerja yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (2) tantangan guru SMK menghadapi pembangunan politik dan ekonomi; (3) tantangan guru SMK dalam perkembangan teknologi

pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik di masa depan; dan (4) tantangan guru SMK dalam melakukan uji kompetensi lulusan SMK

A. Tantangan Guru SMK dalam Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang bertujuan menghasilkan lulusan yang siap kerja, berjiwa wirausaha, cerdas, kompetitif, dan memiliki jati diri bangsa, serta mampu mengembangkan keunggulan lokal dan dapat bersaing di pasar global. Soenaryo (2002) menyatakan bahwa landasan pengembangan pendidikan kejuruan adalah: (1) menciptakan keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja untuk perluasan industri; (2) memenuhi aspirasi pendidikan masyarakat; dan (3) memenuhi kemampuan yang diperlukan untuk pembangunan dalam pengertian yang luas yang meliputi keterampilan, kecerdasan dan sikap yang sehat untuk bekerja. Keberhasilan pendidikan kejuruan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diukur berdasarkan seberapa banyak lulusan dapat bekerja di dunia usaha dan dunia industri (DUDI) maupun berwirausaha. Untuk membekali siswa SMK agar siap bekerja atau berwirausaha, memiliki keunggulan lokal dan dapat bersaing di pasar global maka guru SMK perlu mengajarkan berbagai macam keterampilan (*skill*s) yang dibutuhkan untuk bekerja atau berwirausaha.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) di dunia kerja berjalan lebih cepat daripada perkembangan IPTEK yang terjadi di SMK. Hal ini menyebabkan kompetensi keahlian yang diajarkan guru SMK sering mengalami kesenjangan dengan kompetensi keahlian yang dibutuhkan oleh dunia kerja sehingga daya serap lulusan SMK di dunia kerja masih relatif rendah. Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2011 melaporkan bahwa angka pengangguran terbuka Indonesia mencapai 7,7 juta orang. Pada bulan Februari 2011 tercatat tingkat pengangguran terbuka lulusan SMTA mencapai 3434457 dan bulan Agustus 2011 menjadi 3074946. Proporsi jumlah pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 1. Jumlah Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Tertinggi	**2011 (Feb)**	**2011 (Agst)**
1	Belum Tamat SD	645 081	877 265
2	Sekolah Dasar	1 275 890	1 120 090
3	SLTP	1 803 009	1 890 755
4	SMTA (Umum dan Kejuruan)	3 346 477	3 074 946
5	Diploma I/II/III/Akademi	434 457	244 687
6	Universitas	612 717	492 343
	Total	8 117 631	7 700 086

Sumber: BPS 2011

Data yang tertera pada tabel 5.1 menunjukkan jumlah pengangguran terbanyak terdapat pada lulusan SMTA. Hal ini memberi tantangan kepada guru SMK agar mampu menyiapkan lulusan yang siap kerja dengan membekali berbagai macam keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Pekerja yang tidak terampil hanya akan membebani dunia usaha dan dunia industri karena perusahaan harus selalu meng *up date* alat-alatnya dengan alat-alat baru. Jika dunia usaha dan dunia industri memiliki tenaga yang lamban beradaptasi dengan teknologi baru, maka dunia usaha dan dunia industri tersebut akan mengalami kerugian. SMK sebagai pusat pendidikan dan pelatihan tenaga kerja belum tentu mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kesenjangan keterampilan yang diajarkan oleh dunia pendidikan dengan dunia usaha dan dunia industri dialami oleh semua negara seperti dungkapkan oleh Zhenyi Guo & Stephen Lamb berikut ini:
The picture of TVET that emerges from the international comparative analysis is of a system that is in transition, but is not able to meet the huge demand from industry for better-skilled manpower or the supply needs for education and training from a population that in large part is poorly educated and largely reliant on provision through TVET for training and skills. The continuing shortage of skilled personnel is the most obvious outcome.

*Because of a failure to invest in the TVET system, there are a limited number of highly skilled personnel and a large number of low-skilled workers. Businesses cannot find the personnel needed to operate their upgraded machinery, while there are large numbers of workers and others available to be trained, but lacking access to the types of education and training that business needs (*Zhenyi Guo & Stephen Lamb: 2010)

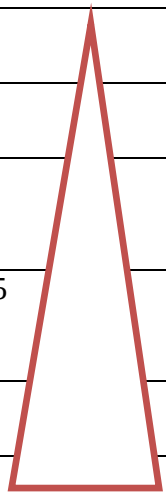
Pemikiran di atas memberi arti sebagai berikut: Gambaran umum TVET (*Technical and vocational education and training)* dari analisis komparatif internasional menunjukkan bahwa sistem pendidikan kejuruan sedang berada dalam masa transisi. Pendidikan kejuruan belum mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil yang besar dari industri. Sebagian besar pesokan tenaga kerja di industri masih berpendidikan rendah. Penyediaan tenaga terampil masih bergantung pada pendidikan dan pelatihan keterampilan di TVET. Kekurangan tenaga terampil secara terus menerus sudah sangat jelas terlihat. Kegagalan berinvestasi dalam sistem TVET, hanya akan menyebabkan tenaga terampil yang ahli terbatas jumlahnya dan sebagian besar pekerja berketerampilan rendah. Dunia bisnis membutuhkan personil yang memiliki keterampilan tinggi untuk mengoperasikan mesin mereka yang selalu di up-grade. Sebagian pekerja yang berada di industri siap untuk dilatih, tetapi akses jenis pendidikan dan pelatihan sering kurang sesuai dengan kebutuhan bisnis

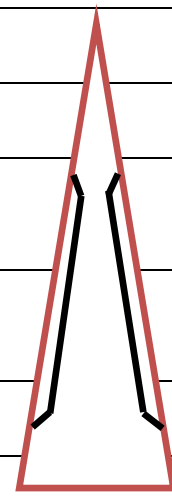
Bank Dunia yang bekerjasama dengan Depatermen Tenaga Kerja telah melakukan survei ketenagakerjaan dari tahun 1971 – 1981. Hasil survei kemudian digunakan untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja menurut tingkat pendidikan sepuluh tahun kemudian. Kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan tersebut diproyeksikan dengan model piramida tenaga kerja (*manpower resources pyramid*) pada gambar 5.1:

Piramida tenaga kerja menurut tingkat pendidikan di negara berkembang juga mengalami perubahan. Kebutuhan tenaga kerja terampil level menengah relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja ahli dengan perbandingan 1:25 atau satu orang tenaga profesional lulusan universitas dengan 25 orang tenaga terampil lulusan SMK/SMA. Jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan tergantung pada pembangunan sektor ekonomi dan sub sektor lainnya. Pengembangan tenaga kerja lulusan SMK diarahkan untuk memenuhi kebutuhan sektor industri, bisnis dan

jasa. Kualifikasi tenaga kerja mengalami sedikit pergeseran yaitu dengan semakin tingginya akses pendidikan masyarakat, maka tenaga kerja lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan sedangkan tenaga kerja yang tidak berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan akan semakin tersisih. Jumlah tenaga kerja terbanyak didominasi oleh tenaga kerja yang telah mendapat pelatihan keterampilan singkat.

Ideal Pyramid in the developed countries	Qualification of manpower	Institution where training received	Manpower pyramid in the developing countries
1	Professional technologist	University	
2	Higher technician	Polytechnic	
3	Industrial/trade technician	Technical high school (4 year)	
25	Tradesman/ Craftsman	Technical high school (3 year)	
?	Semi skill worker	Short VTC training	
	Unskilled worker		





Gambar 5. 1. *Manpower Resources Pyramid* (hasil studi world Bank dan Depnaker tahun 1971-1981, diambil dari Sunaryo (2002*).*

Dengan berkembangnya teknologi yang dimanfaatkan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan di dunia kerja dan dunia industri, maka struktur tenaga kerja berubah dari piramida (segitga) menjadi belah ketupat di Gambar 1.2 (Sugiyono, 1991). Pada struktur tenaga kerja yang berbentuk piramida, jumlah tenaga kerja yang terbanyak adalah lulusan SD, kemudian lulusan SMP, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi berangsur-angsur semakin

sedikit jumlahnya. Struktur tenaga kerja yang berbentuk belah ketupat, jumlah tenaga kerja yang terbanyak adalah lulusan sekolah menengah.

Kebutuhan tenaga kerja dapat diproyeksi dari perubahan struktur tenaga kerja dari tahun ke tahun. Menurut data BPS tahun 2004, struktur tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan SLTA masih relatif tinggi dibandingkan lulusan perguruan tinggi. Angkatan kerja yang berpendidikan rendah (SD dan tidak tamat SD) di perkotaan lebih kecil dibandingkan daerah pedesaan sedangkan angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas sebaliknya yaitu di perkotaan lebih besar daripada pedesaan. Struktur ketenagakerjaan di Indonesia dapat disimak pada tabel 5.2.

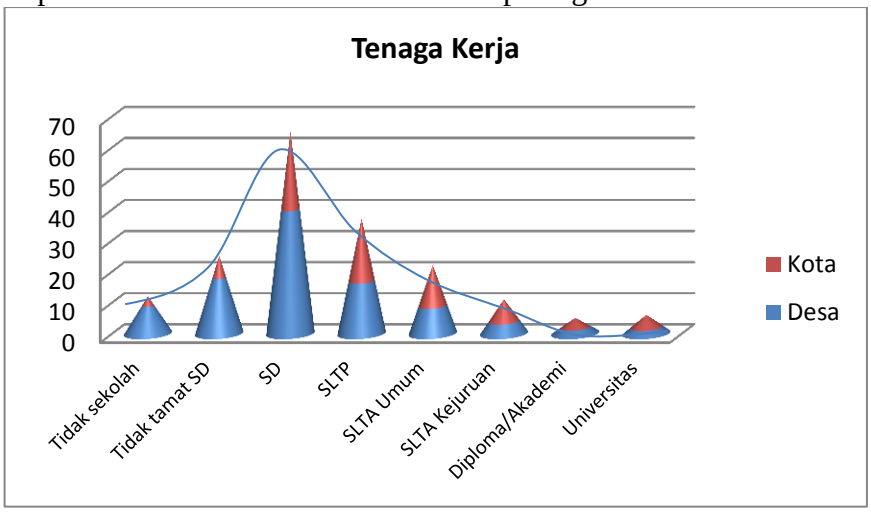
Pada tahun 2004, proporsi tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SD hingga mencapai 68%. Demikian pula jumlah angkatan kerja juga menunjukkan proporsi yang hampir sama. Dilihat dari jenjang pendidikan, tenaga kerja di desa dan di kota berbanding terbalik. Tenaga kerja yang berpendidikan rendah di desa jumlahnya relatif lebih banyak dari kota, sebaliknya tenaga kerja yang tingkat pendidikannya tinggi di desa relatif lebih sedikit daripada di kota. Satu langkah maju yang telah dicapai adalah jumlah tenaga kerja yang berpendidikan Unversitas lebih banyak daripada tenaga kerja lulusan Diploma

Tabel 5. 2. Persentase Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan tahun 2004

Tingkat Pendidikan	**Tenaga Kerja**		**Angkatan Kerja**	
	Desa	**Kota**	**Desa**	**Kota**
Tidak sekolah	10,8	4,6	9.7	3,4
Tidak tamat SD	19,3	9,6	20,1	9.5
SD	42,5	25,5	43,4	25,7
SLTP	17,3	23,5	15,5	19.3
SLTA Umum	5,5	19,5	5,8	19.9
SLTA Kejuruan	3,2	10,3	3,7	12,6
Diploma/Akademi	0,8	3,1	1,1	4,0
Universitas	0,6	3,9	0,7	5,6
Proporsi desa/kota	55,3%	44,7%	59%	41%

Sumber: BPS (2005), hasil Sakernas 2004, diolah ulang oleh Setyawan (2006)

Proporsi tenaga kerja menurut tingkat pendidikan di perkotaan dan di pedesaan secara visual diilutrasikan pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 5. 2. Persentase Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Pedesaan dan Perkotaan Indonesia, tahun 2004

Permasalahan tenaga kerja di negara-negara yang padat penduduknya hampir sama, yaitu tenaga kerja yang dihasilkan lembaga pendidikan masih kurang terampil sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dunia usaha dan dunia industri. Pasar tenaga kerja di negara China menunjukkan pasokan pekerja melebihi permintaan, meskipun secara resmi tingkat pengangguran tampak rendah. Ada ketidakcocokan antara keterampilan dan kualifikasi yang dimiliki penduduk dengan keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan industri. Di banyak sektor, perusahaan tidak dapat menemukan pekerja terampil yang mereka butuhkan, terutama orang-orang yang sangat terampil. Berdasarkan hasil penelitian Lou diperoleh temuan sebagai berikut:

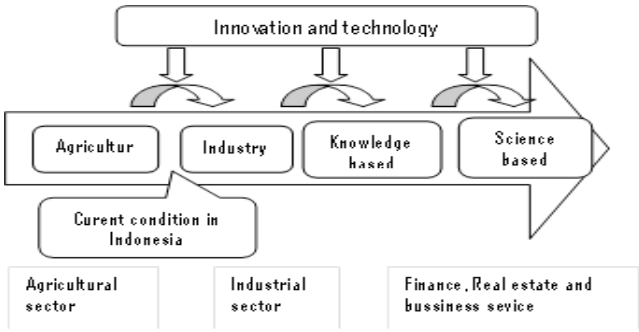
According to a sample survey of skilled personnel in 40 cities, technicians and highly skilled workers were less than 4% of the labour force, while demand for these workers from enterprises was above 14%. Among the roughly 70,000,000 workers of China, 60% have primary school-level education or less, 35% have secondary-level education and less than 5% are at advanced level 1 (Lou, 2006).

Menurut survei sampel tenaga terampil di 40 kota, teknisi dan pekerja terampil kurang dari 4% dari angkatan kerja,

sedangkan permintaan untuk pekerja dari perusahaan di atas 14%. Di antara sekitar 70.000.000 pekerja dari Cina, 60% memiliki tingkat pendidikan dasar atau di bawahnya, 35% memiliki tingkat pendidikan menengah dan kurang dari 5% berada pada tingkat lanjutan level 1 (diploma 1). Untuk mengantisipasi agar permasalahan tersebut tidak berlarut-larut, China memiliki target pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia sampai tahun 2050. Pengembangan SDM di China mengacu pada negara-negara OECD yang dicapai melalui tiga tahap sebagai berikut:

(1) Pada tahun 2010, APK pendidikan menengah atas akan meningkat dari 40% sampai di atas 70% dan APM perguruan tinggi meningkat dari 13% sampai di atas 20%.
(2) Dari tahun 2011 hingga 2020, wajib belajar 9 tahun akan dikembangkan sampai mencapai tingkat APK di negara maju, APK pendidikan menengah atas akan mencapai 85%, sedangkan APM perguruan tinggi akan berada di atas 40%, lebih besar dari negara berkembang.
(3) Dari 2021-2050, negara berkembang mewajibkan pendidikan dasar 12 tahun, sementara APK pendidikan tinggi akan berada di atas 50%, dan sistem pendidikan China akan menjadi setara dengan negara-negara maju *(*Z. Guo & S. Lamb, 2010)

Proyeksi kebutuhan jenis sektor pekerjaan tidak terlepas dari pertumbuhan teknologi dan industri di masa depan. Gambaran umum kebutuhan tenaga kerja di masa datang dari posisi Indonesia saat ini diilustrasikan dari tranformasi teknologi yang terdapat pada gambar 5.3.



Gambar 5. 3. Tranformasi Teknologi di Indonesia

Sumber: BPS 2009 dalam Joko Santoso (2012)

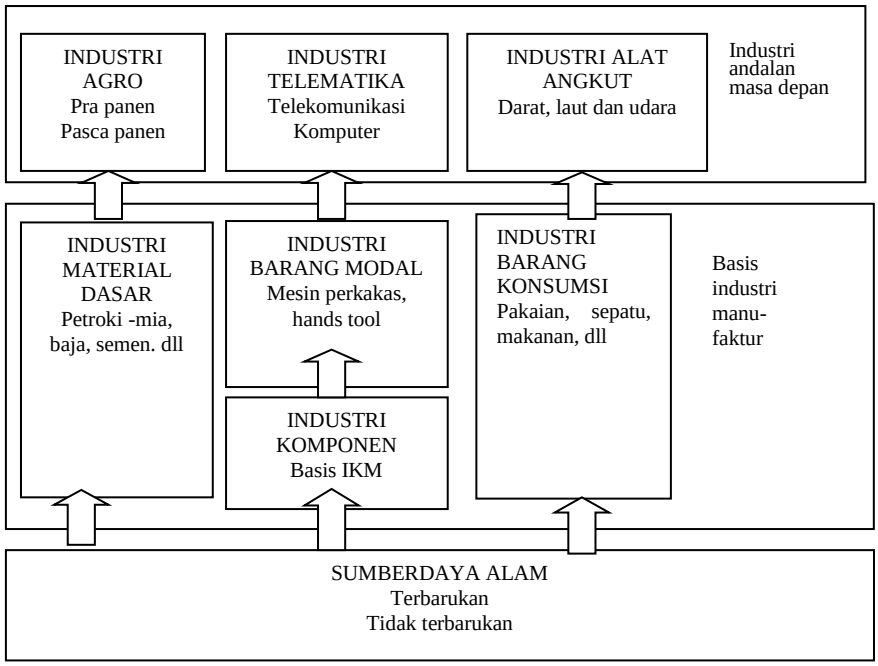
Gambar 5.3 memberi ilustrasi bahwa di masa depan akan terjadi transformasi teknologi yang berdampak pada kehidupan ekonomi. Dimasa depan akan tumbuh sektor pekerjaan yang berbasis pada ilmu pengetahuan yang digunakan untuk menciptakan atau megoperasikan alat-alat kerja yang berteknologi tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik manusia akan semakin berkurang sedangkan pekerjaan di sektor jasa yang melayani kebutuhan manusia akan semakin meningkat.

Pasar kerja global di masa yang akan datang dapat diprediksi dari arah pembangunan teknologi dan ekonomi. Manusia yang dapat menaklukan kehidupan di masa depan adalah manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan memiliki peran penting dalam menyiapkan sumberdaya manusia yang berilmu pengetahuan agar mampu menciptakan atau mengoperasikan teknologi kerja yang baru. Oleh sebab itu, guru SMK harus mampu mengikuti laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi supaya dapat menghasilkan lulusan SMK yang kompetitif di persaingan dunia kerja nasional maupun internasional. Dengan berbekal pada ilmu pengetahuan tersebut, manusia Indonesia dapat merekayasa teknologi dan memanfaatkan teknologi untuk mengolah kekayaan sumberdaya alam di Indonesia. Dengan sumberdaya manusia berpendidikan dan menguasai teknologi, diharapkan negara Indonesia akan menjadi negara yang mandiri tanpa menggantungkan bantuan tenaga ahli dari luar negeri.

Berbagai tantangan dunia kerja di masa yang akan datang menuntut guru SMK agar mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jika dunia kerja menuntut lulusan SMK mampu membuat *sparepart* maka guru juga harus belajar membuat *sparepart* terlebih dulu. Jika teknologi pembelajaran berkembang ke arah pembelajaran yang berbasis ICT (*Information and Communication of Technology*) maka guru juga harus dapat meningkatkan kemampuan menggunakan ICT. Laju perkembangan teknologi setiap bidang keahlian SMK berbeda namun semua guru SMK perlu mengantisipasinya. Untuk menyiapkan lulusan yang siap kerja, guru SMK dituntut memiliki kompetensi yang terus menerus diperbarui sesuai dengan kebutuhan kompetensi lapangan kerja.

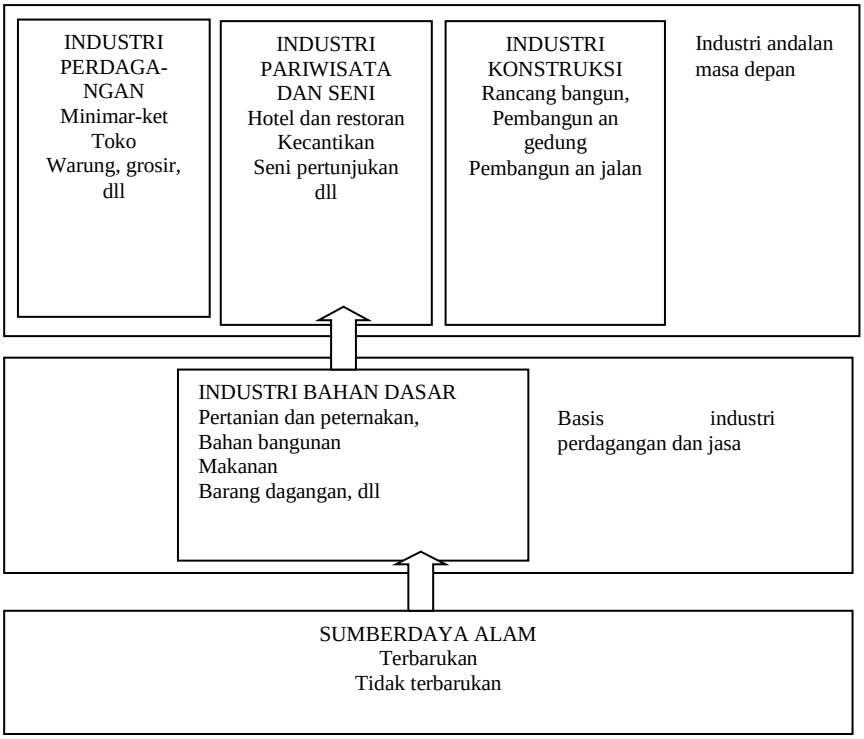
B. Tantangan Guru SMK dalam Kebijakan Politik

Prediksi tantangan kebijakan politik yang akan dihadapi guru SMK dianalisis dari Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP). Departemen Pendidikan Nasional memiliki rencana strategis pembangunan pendidikan periode 2005-2025 yang dibagi menjadi empat tema, yaitu: (1) peningkatan kapasitas dan modernisasi yang dilaksanakan pada tahun 2005-2009, (2) penguatan pelayanan dilaksanakan pada tahun 2010-2014, (3) daya saing regional dilaksanakan tahun 2015-2019 dan (4) daya saing internasional dilaksanakan pada tahun 2020-2025 (Renstra Kemdiknas, 2005-2025). Dengan demikian, untuk dapat melaksanakan pembangunan pendidikan sampai tahun 2025, guru SMK secara bertahap harus meningkatkan kemampuan dalam memberi layanan pendidikan supaya lulusan SMK memiliki daya saing pada tingkat nasional maupun internasional di masa depan. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing internasional, guru SMK dituntut selalu meng *up-date* (memperbarui) *dan up-grade* (meningkatkan jenjang) kompetensinya.



Gambar 5. 4. Strategi Implementasi Industri Manufactur Berbasis Kemitraan SMK-Industri

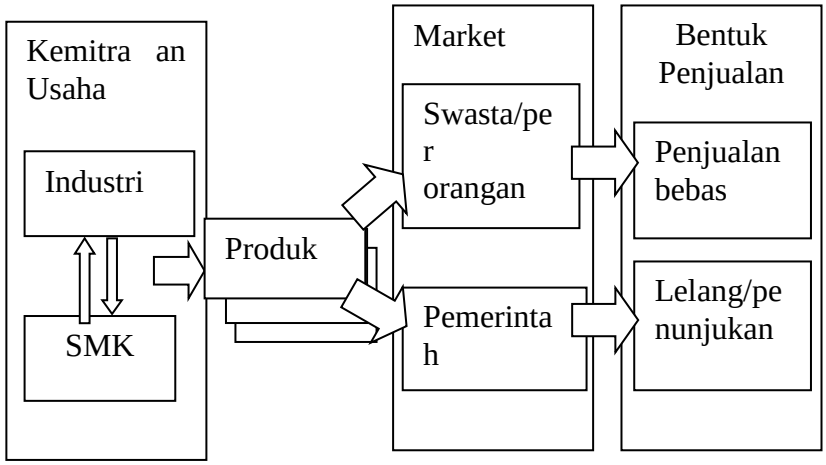
Arah kebijakan pengembangan SMK tertuang dalam *roadmap* Direktorat Pembinaan SMK tahun 2010 -2014. Dengan semboyan SMK bisa, SMK diharapkan menjadi kluster-kluster industri di Indonesia. Strategi pencapaian rencana dilakukan dengan kemitraan SMK-industri yang diilustrasikan pada gambar 5.4 dan gambar 5.5.



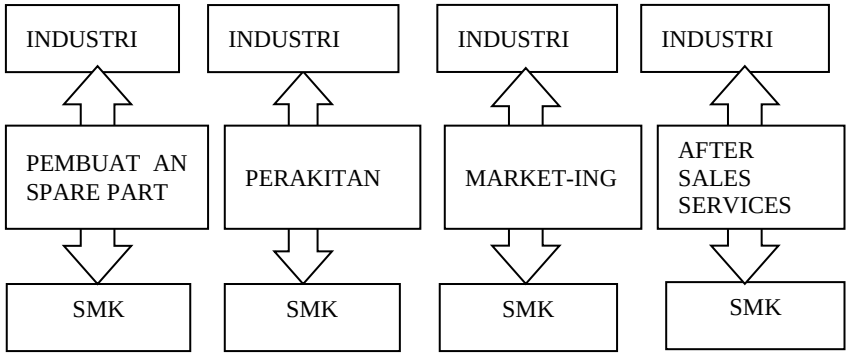
Gambar 5. 5. Strategi Implementasi Industri Perdagangan dan Jasa Berbasis Kemitraan SMK-Industri

Di masa depan, SMK diharapkan telah memiliki kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Peran SMK dalam pembangunan DUDI di Indonesia adalah sebagai penyedia tenaga kerja, pemasok bahan baku, pembuat sparepart, produksi barang, pemasar produk, dan pelayanan jasa purna jual. Agar terjadi kesinergisan perkembangan DUDI dengan SMK maka SMK perlu menjalin kemitraan dengan DUDI secara berkelanjutan.

Gambar 5.5 menjelaskan bahwa SMK kelompok bidang studi keahlian Agribisnis dan Agroteknologi dapat menjadi pemasok bahan baku pada industri makanan yang mengolah hasil pertanian (pasca panen). Pada industri transportasi, SMK dapat menjadi pemasok tenaga kerja yang siap pakai. Pada industri barang modal, dan komponen industri kecil dan menengah (IKM), SMK dapat menjadi pemasok *sparepart*, pemasaran produk dan jasa layanan purna jual. Sedangkan pada industri barang konsumsi, SMK dapat menjadi produsen yang kompetitif. Konsep kemitraan SMK-industri diilustrasikan pada Gambar 5.6 dan 5.7



Gambar 5. 6. Konsep Kemitraan SMK-Industri



Gambar 5. 7. Lini Usaha Kemitraan SMK-Industri

Ilustrasi kemitraan SMK dengan DUDI pada Gambar 5.6 dan 5.7 menunjukkan bahwa banyak sektor-sektor perdagangan dan jasa yang membutuhkan kemitraan dengan SMK. SMK dapat menjadi pemasok barang maupun tenaga kerja terampil pada jenis usaha perdagangan (mini market, toko, grosir, dll), industri pariwisata (hotel, restoran dan katering), kecantikan dan seni pertunjukkan maupun pada industri rancang bangun

Dengan mempelajari *roadmap* pengembangan SMK maka guru SMK mendapat peluang sekaligus memiliki tantangan yang cukup banyak. Di masa depan, SMK bukan hanya sebagai konsumen produk barang dan jasa dari DUDI tetapi SMK juga diharapkan menjadi pelaku mitra DUDI untuk menghasilkan barang dan jasa. Jika rencana strategis ini dapat tercapai, di masa depan SMK akan menjadi lembaga pendidikan yang mandiri dan klaster-klaster industri yang kompetitif. Dalam rangka meningkatkan daya serap lulusan dan daya saing SMK, Direktorat Pembinaan SMK memiliki target yang akan dicapai pada tahun 2014 antara lain: (1) 70% SMK memiliki unit pembelajaran usaha (*teaching industry*); (2) semua SMK memiliki industri pasangan yang relevan dalam rangka pengembangan kewirausahaan. Untuk merintis *teaching industry* tersebut, SMK dan industri dapat melakukan kerjasama dalam bentuk pemenuhan peralatan murah, seperti:

1. Bekerja sama dengan mitra industri lokal/internasional untuk penyediaan sparepart peralatan SMK
2. Bekerjasama dengan mitra industri lokal/international untuk merakit peralatan-peralatan SMK
3. Mengembangkan *teaching factory/industry* di SMK
4. Mengarahkan praktik siswa kepada pembuatan *sparepart* peralatan SMK sesuai dengan kompetensi keahlian siswa yang relevan

(*Roadmap Pengembangan SMK 2010-2014*)

Supaya target Direktorat PSMK dapat tercapai maka diperlukan dukungan guru SMK yang mampu mengembangkan *teaching factory/ teaching industry*. Perintisan *teaching factory/teaching industry* memerlukan kerjasama dengan DUDI yang sudah maju supaya terjadi pengimbasan pengelolaan usaha dari DUDI ke SMK. Guru SMK mendapat tantangan agar memiliki jiwa entrepreneurship supaya dapat memberi teladan

kepada peserta didiknya untuk menjadi entrepreneur-entrepreneur muda.

SMK dengan DUDI diharapkan dapat memanfaatkan kerjasama dengan prinsip saling menguntungkan, saling memperkuat dan saling memerlukan. Kemitraan dapat memberi manfaat yang saling menguntungkan jika DUDI menjadi tempat praktek kerja SMK dan DUDI memanfaatkan SMK untuk meningkatkan citra DUDI di masyarakat. Kemitraan dapat saling memperkuat untuk menghadapi pesaing dari luar, misalnya jika SMK menjadi pemasok bahan baku/*sparepart* yang dapat dipercaya, murah dan berkualitas. SMK diperkuat oleh industri jika mendapat kepercayaan untuk mengelola sebagian dari sistem produksi industri sehingga SMK mampu menjadi contoh bagi SMK lain. Kemitraan dapat saling memerlukan jika SMK memerlukan DUDI untuk menerima tenaga kerja lulusan SMK dan industri memerlukan SMK sebagai tempat *training center* calon tenaga kerja industri tersebut.

Tantangan guru SMK dalam menghadapi kebijakan politik saat ini tidak terlepas dari kebijakan otonomi daerah yang sudah sejak tahun 1999 ditetapkan. Setelah kebijakan otonomi daerah, SMK diberi kewenangan penuh untuk mengelola sekolah sendiri dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Pada era otonomi, guru yang profesional dituntut dapat melanjutkan reformasi pendidikan yang semakin luas. Kebijakan otonomi di Quebee, memberi tantangan kepada guru supaya dapat:

1) *to collaborate actively with other members of the school team and the education community*
2) *teachers help define the educational project, the student supervision policy, the approach used to implement the basic school regulation and the guidelines for enriching or adapting programs of study.*
3) *the time allocation for each subject, the program planning of educational activities, and the student services to be offered.*
4) *can make proposals concerning local programs of study, new instructional approaches, the selection of textbooks and instructional materials, and evaluation standards and procedures.*

Kementerian Pendidikan Quebee menyatakan bahwa perubahan politik di negaranya memberi tantangan kepada guru agar memiliki kemampuan untuk:

(1) Berkolaborasi secara aktif dengan semua warga sekolah dan komunitas pendidikan lainnya
(2) membantu menentukan proyek pendidikan, kebijakan pengawasan siswa, pendekatan yang digunakan untuk menerapkan peraturan/pedoman sekolah yang dapat memperkaya program studi.
(3) mengalokasikan waktu untuk setiap mata pelajaran, merencanakan program/kegiatan pendidikan, dan menentukan layanan yang akan ditawarkan kepada siswa.
(4) dapat membuat proposal untuk pengembangan program studi, menyusun pendekatan pembelajaran baru, memilih buku dan perangkat pembelajaran, serta menetapkan standar dan prosedur evaluasi

Penjelasan tersebut memberi makna bahwa kebijakan otonomi perlu didukung oleh SDM yang unggul untuk mengelola sekolahnya sendiri. Jika SDM belum siap, pendidikan bukannya semakin maju tetapi kemungkinan malah mengalami kemunduran. Dengan otonomi, guru memiliki kebebasan untuk berkreasi. Guru yang tidak kreatif akan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan permintaan dari pengguna layanan pendidikan.

Kebijakan peningkatan rasio jumlah peserta didik SMK:SMA dari 30:70 menjadi 67:33 tertuang dalam rencana strategis Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005 – 2009 dan 2010 – 2014 memberi dampak pada animo masyarakat sekolah di SMK dan daya serap lulusan yang setiap tahun berubah. Peningkatan jumlah peserta didik SMK yang tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah lapangan kerja menyebabkan jumlah lulusan beberapa kompetensi keahlian yang favorit mengalami kejenuhan, karena tidak semua lulusan dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, sekolah juga menghadapi kendala kekurangan guru bidang keahlian produktif dan industri pasangan tempat magang peserta didik SMK (Endang Mulyatiningsih, 2010).

Anggaran negara untuk pendidikan sudah ditingkatkan, namun masalah klasik di bidang pendidikan masih terus ada dan relatif

sama. Berikut ini dilustrasikan permasalahan yang dihadapi China berdasarkan kebijakan politik dan ekonomi di negaranya

Although China's economy has been growing rapidly in recent years, the level it has reached is still much lower than that of developed countries. Low total government expenditure for public services means low public expenditure on education, particularly for TVET, despite it being a priority target according to stated policy. In 2006, investment in secondary vocational education reached only 4.3% of total public education expenditure.

Meskipun ekonomi China telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, tingkat kekayaan penduduk masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara maju. Jumlah pengeluaran pemerintah untuk pelayanan publik masih rendah dan pengeluaran masyarakat untuk pendidikan kejuruan masih rendah pula dari target prioritas kebijakan lain. Pada tahun 2006, investasi dalam pendidikan menengah kejuruan hanya mencapai 4,3% dari keseluruhan belanja pendidikan publik. Dalam referensi yang sama juga dijelaskan bahwa negara China telah mengambil kebijakan meningkatkan peserta didik SMK sama seperti di Indonesia, tetapi SMK di negara China juga masih miskin fasilitas, peralatan mengajar out-of-*date* dan staf pengajar yang sesuai masih kurang. Kenyataan ini telah menjadi isu untuk sebagian besar sekolah kejuruan.

C. Tantangan guru SMK dalam Pembangungan Ekonomi

Tantangan guru SMK dalam pembangunan ekonomi dimasa depan dapat diprediksi dari arah kebijakan pembangunan ekonomi makro. Pemerintah negara Republik Indonesia merencanakan pembangunan ekonomi yang mampu mencukupi kebutuhannya sediri, adil dan sejahtera berbasis pada potensi daerah. Tiap-tiap daerah perlu meningkatkan sumberdaya manusia agar mampu menjalankan roda ekonomi. Rencana induk (*master plan*) percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia (MP3EI) dibagi menjadi enam koridor menurut potensi wilayah yaitu:

1) Wilayah Sumatera sebagai pusat produksi dan pengolahan sumberdaya alam untuk melayani kebutuhan energi nasional
2) Wilayah Jawa menjadi pengemudi industri nasional dan penyedia layanan.
3) Wilayah Kalimantan sebagai pusat produksi dan pengolahan pertambangan nasional dan cadangan energi.
4) Wilayah Sulawesi sebagai pusat produksi dan pengolahan pertanian, perkebunan, perikanan, minyak dan gas serta pertambangan.
5) Wilayah Bali – Nusa Tenggara sebagai pusat pariwisata dan dukungan pangan nasional.
6) Wilayah Papua – Kepulauan Maluku sebagai pusat pengembangan pangan, perikanan, energi dan pertambangan nasional.

SMK memegang peranan penting dalam mengembangkan SDM yang mampu mengelola potensi sumberdaya alam di masing-masing koridor wilayah pembangunan. Menurut catatan MP3EI, sumberdaya alam yang menjadi andalan Indonesia tertera pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5. 3. Potensi Sumberdaya Alam Indonesia

No	Jenis SDA	Kapasitas
1	Gas Alam	Sekitar 165 TCF cadangan dengan tingkat produksi +3 TCF per tahun
2	Batubara	Eksportir terbesar ke-2 di dunia
3	Panas Bumi	Penyimpan 40% sumber daya dunia (terbesar di dunia
4	Minyak Sawit	Eksportir terbesar di dunia > 19 juta ton/tahun
5	Coklat	770 ribu ton/tahun, produsen terbesar ke-2 di dunia
6	Timah	65 ribu ton/tahun, produsen ke-2 terbesar di dunia
7	Nickel	Pemilik 12% cadangan dunia (ke-4 terbesar)
8	Bauxite	Penyimpanan cadangan terbesar ke-7 dunia,

Fokus dari pengembangan MP3EI ini diletakkan pada 8 program utama, yaitu pertanian, pertambangan, energi, industri, kelautan, pariwisata, dan ICT/telematika, serta pengembangan kawasan strategis. Kedelapan program utama tersebut terdiri dari 22 kegiatan ekonomi utama. yaitu:

1)	ICT	2)	Peternakan
3)	Perkapalan	4)	Perkayuan
5)	Textiles	6)	Batubara
7)	Kakao	8)	Bauxite
9)	Besi/baja	10)	Nikel
11)	Alutsista	12)	Tembaga
13)	Sawit	14)	Bauksit
15)	Karet	16)	Pariwisata
17)	Makanan dan minuman	18)	Sunda Straits Strategic Area
19)	Minyak dan gas	20)	Jabodetabek Area
21)	Pertanian pangan	22)	Peralatan transportasi

Pengelolaan sumberdaya alam membutuhkan teknologi dan tenaga ahli yang mampu menggunakan teknologi tersebut. Peran lembaga pendidikan khususnya SMK dalam pembangunan ekonomi adalah menghasilkan sumberdaya manusia/lulusan yang memiliki keterampilan sesuai dengan potensi ekonomi di wilayahnya masing-masing. Untuk meningkatkan keterampilan sumberdaya manusia tersebut, SMK diharapkan dapat menjadi pusat pelatihan dan pusat sertifikasi kompetensi keahlian. Jika daerah memiliki banyak tenaga kerja yang kompeten maka potensi ekonomi di masing-masing wilayah dapat dikelola seoptimal mungkin.

Dengan pembagian koridor wilayah pembangunan ekonomi di atas, maka semua bidang studi keahlian SMK mendapat peluang untuk berkembang. SMK bidang studi keahlian Teknologi dan Rekayasa lebih potensial berkembang di wilayah Jawa, Sumatera dan Kalimantan. SMK bidang studi keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi lebih potensial berkembang di wilayah Jawa. SMK bidang studi keahlian Kesehatan dibutuhkan di semua wilayah. SMK bidang studi keahlian Seni, Kerajinan dan Pariwisata lebih banyak dibutuhkan di wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. SMK bidang studi keahlian Agribisnis dan

Agroteknologi lebih banyak dibutuhkan di wilayah Sulawesi dan Papua. SMK bidang studi keahlian Bisnis dan Manajemen lebih banyak dibutuhkan di Jawa atau ibukota propinsi masing-masing wilayah.

SMK terbagi menjadi 6 kelompok bidang studi keahlian. Jika di kupas lebih mendalam, setiap program studi keahlian SMK memiliki tantangan yang berbeda-beda. Sebagai ilustrasi, tantangan apa saja yang akan dihadapi SMK dan guru SMK dalam pembangunan ekonomi dimasa depan, berikut ini diambil beberapa cuplikan MP3EI yaitu:

Kebijakan membuka pasar dari berbagai rute transportasi udara (*multi operator*) telah menimbulkan persaingan yang sangat tajam yang telah menimbulkan perpindahan permintaan dari konsumen moda transportasi laut, moda transportasi jalan dan moda transportasi kereta api kepada jasa moda transportasi udara. Transportasi udara telah membuka aksesibilitas ke daerah terpencil, daerah rawan bencana, dan daerah perbatasan. Permasalahan ini memberi tantangan kepada guru SMK program studi keahlian Teknologi Pesawat Udara untuk menambah kompetensi keahlian jasa teknisi transportasi udara. Pada saat ini pemenuhan kebutuhan tenaga jasa transportasi udara masih banyak yang dilayani oleh lembaga pendidikan swasta.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan jasa transportasi udara, mobilitas orang dari satu daerah ke daerah lain semakin tinggi. Tujuan orang melakukan perjalanan ada bermacam-macam. Selain pariwisata, saat ini mulai berkembang kegiatan"*Meeting-Incentive-Convention-Exhibition"(MICE).* Fenomena ini mendorong pertumbuhan usaha jasa akomodasi, perhotelan, pariwisata dan jasa pendukung pariwisata lainnya. Guru SMK bidang studi keahlian Seni, Kerajinan dan Pariwisata mendapat tantangan untuk dapat menyiapkan lulusan SMK yang mampu melayani kebutuhan wisatawan.

Indonesia memiliki garis pantai seluas 54.716 kilometer. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki potensi sumberdaya kelautan yang sangat melimpah, khususnya di wilayah Indonesia Timur. Hasil laut dapat dikembangkan untuk menjadi bahan baku industri kecil maupun besar. Guru SMK program studi keahlian Agribisnis Produksi Sumberdaya Perairan dan Teknik Perkapalan memiliki tantangan untuk menghasilkan sumberdaya

manusia tingkat menengah yang dapat memanfaatkan potensi kelautan tersebut.

Dalam rangka mengantisipasi krisis pangan dan energi, maka kawasan Merauke telah ditetapkan sebagai lumbung pangan dan energi di kawasan Indonesia Timur dengan pertimbangan kawasan ini memiliki potensi lahan datar dan subur. Kegiatan tersebut diwujudkan dalam bentuk pengembangan MIFEE (*Merauke Integrated Food & Energy Estate*). MIFEE merupakan kegiatan usaha budidaya tanaman skala luas yang dilakukan dengan konsep pertanian sebagai sistem industrial yang berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), modal, serta organisasi dan manajemen modern. Guru SMK program studi keahlian Agribisnis Produksi Tanaman, Mekanisasi Pertanian, Agribisnis Hasil Pertanian, Penyuluhan Pertanian mendapat tantangan untuk dapat menghasilkan lulusan yang mampu mengembangkan, memproduksi dan mengolah hasil pertanian untuk kebutuhan pangan di Indonesia.

Perkembangan perekonomian negara didukung oleh sektor-sektor industri berbasis TIK seperti industri kreatif dan konten. Industri kreatif merupakan industri yang berlandaskan pada kreasi intelektual yang cepat berubah, berinovasi tinggi, beresiko tinggi, memiliki keanekaragaman tinggi, persaingan tinggi, dan mudah ditiru. Industri kreatif menjadi fokus rencana strategis beberapa kementerian antara lain Kementerian Perdagangan dan Kementerian Perindustrian.

Pengembangan ekonomi kreatif telah dilegitimasi melalui Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2009. Pemerintah telah menyusun cetak biru pengembangan industri kreatif yaitu: ”Rencana Pengembangan Industri Kreatif Nasional 2025” dan “Rencana Pengembangan 14 Subsektor Industri Kreatif Tahun 2009-2015”. Jenis usaha yang termasuk ke dalam industri kreatif meliputi: arsitektur, periklanan, barang seni (lukisan, patung), kerajinan, disain, mode/fesyen, musik, permainan interaktif, seni pertunjukan, penerbitan-percetakan, layanan komputer dan piranti lunak (*software*), radio dan televisi, riset dan pengembangan, serta film-video-fotografi. Tujuh kelompok industri kreatif yang menjadi fokus pengembangan Kementerian Perdagangan yaitu arsitektur, fesyen, periklanan, permainan interaktif, layanan komputer dan piranti lunak, riset dan pengembangan, dan kerajinan (Renstra Kemdag, 2010-2015). Pembangunan industri

kreatif juga tercantum dalam renstra Kementerian Perindustrian yaitu ingin mengembangkan industri kreatif perangkat lunak dan konten multimedia, *fashion*, dan kerajinan & barang seni.

Selain industri kreatif, pada tahun 2025 mendatang akan dikembangkan *knowledge based industry*. Industri yang berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge*) adalah industri yang memperlakukan teknologi dan/atau sumber daya manusia sebagai input dari keberlangsungan suatu industri. Contoh industri yang berbasis ilmu pengetahuan antara lain industri bio-teknologi, nano-teknologi, perangkat lunak, perkapalan dan kedirgantaraan, elektronika dan peralatan listrik, teknologi informasi dan peralatan komunikasi, serta peralatan energi dan lingkungan (Renstra Kemperin, 2010-2015)

Perkembangan TIK, industri kreatif dan industri yang berbasis pada ilmu pengetahuan akan memberi tantangan kepada dunia pendidikan khususnya guru SMK untuk dapat menghasilkan lulusan yang kreatif. Jika lapangan kerja terbatas, maka lulusan SMK dapat terjun ke industri kreatif karena didunia industri kreatif ini, peluang sukses bagi orang-orang kreatif terbuka lebar. Pengembangan bisnis industri kreatif juga menjadi orientasi negara-negara lain seperti China. Berikut ini dilaporkan hasil riset di negara tersebut:

> *According to statistical data, 10% of the population has entrepreneurial potential, but these people must be taught to consider the creation of an independent business as a career possibility. They must also receive proper support in the form of initial training, ongoing professional development and financing, once they have opted to start a business. Several vocational education sectors offer strong potential for business creation. According to the data published in The Relance Survey at the Secondary Level Vocational Education concerning the situation reported in 1999 by graduates of the 1997-1998 school year, 4.3% of students who graduated with a Diploma of Vocational Studies were self-employed, meaning that 720 new businesses had been set up and were employing 425 people.*

Inti dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut: “menurut data statistik, 10% penduduk memiliki potensi untuk menjadi

wirausaha, tetapi mereka harus mendapatkan pelajaran kewirausahaan supaya mampu membangun bisnis mandiri yang memberi peluang karier bagi dirinya. Mereka juga harus menerima dukungan modal dalam bentuk pelatihan, pengembangan profesionalitas dan finansial secara berkelanjutan, dan memiliki keyakinan untuk memulai bisnis. Sejumlah sektor pendidikan vokasi menawarkan untuk menghasilkan bisnis. Menurut data yang dipublikasikan oleh *The Relance Survey at the Secondary Level Vocational Education* pada tahun 1999, yang meneliti lulusan tahun 1997-1998 terdapat 4,3% lulusan Diploma kejuruan telah menjadi pekerja mandiri, dengan kata lain 720 mengembangkan lahan bisnis baru yang memperkerjakan 425 penduduk. Zhenyi Guo & Stephen Lamb (2010) menambahkan hasil pengamatannya sebagai berikut: ”*The pace of scientific and technological change has strong repercussions on business production modes most trades and professions are exercised, to use new technologies, remain abreast of new developments use leading-edge instruments”* Sesuai dengan kondisi saat ini, Zhenyi Guo & Stephen Lamb menyatakan bahwa laju perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki dampak yang kuat pada jenis-jenis usaha produksi, perdagangan dan profesi yang dilakukan. Pada saat ini, masyarakat telah menggunakan teknologi baru, tetap mengikuti perkembangan teknologi terbaru yang menggunakan peralatan-peralatan mutakhir.

Dalam menghadapi tantangan pembangunan ekonomi seperti yang telah dipaparkan di atas, SMK dan guru SMK harus membekali peserta didik dengan kemampuan kewirausahaan agar lulusan SMK tidak bergantung pada peluang kerja di sektor industri. Agar SMK mampu menyiapkan lulusan menjadi calon-calon wirausaha maka SMK memerlukan dukungan dari pemerintah untuk mengembangkan unit produksi, *teaching factory/industry* atau *bussiness center* sebagai sarana belajar usaha bagi para siswa.

D. Tantangan Guru SMK dalam Proses Pembelajaran

Guru menghadapi banyak tantangan dalam proses pembelajaran. Tantangan tersebut berasal dari perkembangan teknologi digital di bidang informasi dan komunikasi yang memberi dampak pada teknologi pembelajaran dan perubahan karakter peserta didik

dalam belajar. Untuk membahas tantangan guru dalam proses pembelajaran tersebut maka berikut ini dipelajari fenomena-fenomena yang terjadi di sekolah maupun di masyarakat.

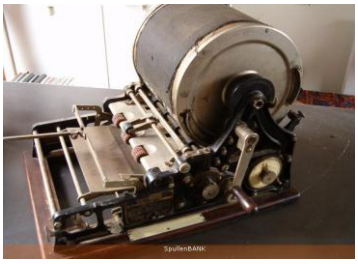
Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memiliki perkembangan yang pesat. Perkembangan TIK memiliki dampak langsung bagi dunia pendidikan, karena TIK ini banyak digunakan oleh kalangan pendidik maupun peserta didik. TIK telah mengubah cara hidup, bekerja, bermain dan belajar. Beberapa ilustrasi perkembangan TIK yang banyak digunakan oleh peserta didik dan dunia pendidikan saat ini dapat dilihat pada gambar 5.8:

DULU	SEKARANG
Pada jaman dahulu, mendengarkan lagu masih menggunakan piringan hitam yang besar	Pada saat ini, mendengarkan lagu sudah menggunakan MP3 yang lebih kecil
Pada awal teknologi komunikasi, hanya sebagian orang menggunakan pesawat telpon dan telegram untuk berkomunikasi jarak jauh	Pada saat ini, hampir semua orang telah menggunakan mobile phone yang sangat praktis dan harganya relatif terjangkau oleh masyarakat

Dahulu, orang menulis karya tulis menggunakan mesin ketik manual yang tidak bisa digandakan dalam jumlah banyak

Tablet saja

Sekarang, komputer telah menjadi alat tulis, penyimpan dokumen dan fungsi lain yang canggih



Dulu, penggandaan naskah menggunakan alat cetak stensil yang masih terbatas penggunanya di lingkungan kantor

Saat ini, penggandaan naskah menggunakan mesin fotocopy yang canggih, murah dan mudah didapat

Gambar 5. 8. Perkembangan TIK

TIK pada saat ini telah berkembang sampai pada teknologi *Wireless Local Area Networks* (WLANs) and *mobile computing devices; Voice over Internet Protocol (VoIP)*; and *Web-based collaboration tools, administrative and application infrastructure.* Setiap tahun selalu muncul aplikasi baru yang menawarkan cara efektif kepada pendidik dan peserta didik untuk membuat halaman web, video dan konten layanan bergerak, aplikasi dan konten *e-publishing.* Dengan teknologi internet, kegiatan belajar mengajar tidak terbatas dengan tatap muka tetapi bisa dilakukan melalui bantuan internet atau lebih dikenal dengan sebutan *e-learning* atau *cyber learning.*

Siswa mengenal TIK dalam usia yang lebih dini daripada gurunya. Pada beberapa hal tertentu, kemungkinan siswa akan lebih unggul dan lebih cepat belajar TIK daripada gurunya. Douglas Rushkoff menyatakan bahwa: *Children are native to cyberspace, and we, as adults, are immigrants."* Hal ini tidak mengherankan karena anak-anak sekarang sejak kecil sudah dikenalkan dengan komputer dan dunia maya sedangkan orang yang telah dewasa adalah pendatang baru pada dunia maya tersebut. Menurut Alvin Toffler: *The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn, and relearn*". Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa buta aksara pada abad 21, bukan diukur dari ketidakmampuan seseorang membaca dan menulis, tetapi adalah orang yang tidak dapat belajar, tidak belajar atau belajar kembali. Buta aksara diukur dari orang-orang yang buta teknologi digital (*digital literacy*) karena di dalam teknologi digital tersebut tersimpan banyak ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dipelajari.

Dunia maya memberi banyak pilihan positif dan negatif yang dapat dimanfaatkan oleh siswa. Situs internet menawarkan berbagai jenis tool, aplikasi dan content mulai dari informasi ilmiah, populer sampai ke hiburan. Jenis tool/content yang dikunjungi juga beragam. Menurut beberapa hasil survei, aplikasi yang paling banyak digunakan orang di dunia maya adalah jejaring sosial *(social networking) face book*. Berikut ini disampaikan beberapa hasil survei tentang penggunaan internet. Hasil penelitian yang dilaporkan oleh Berry (2010) memperoleh temuan:

1) lebih dari 400 juta merupakan pengguna aktif facebook;
2) lebih dari satu trilyun URLs ***(Uniform Resource Locator***) tersebar di google
3) sekitar 500 juta penjelajah per hari mengakses situs dari US
4) Perpustakaan google telah memindai buku lebih dari 10 juta
5) Video you tube di upload dan ditonton setiap menit (Berry, 2010: 43)

Hasil penelitian berikutnya dikutip dari Suryadarma (2012). Secara visual diperoleh data pengguna internet seperti tertulis pada gambar 5.9.

Gambar 5. 9. Jumlah Pengunjung Internet

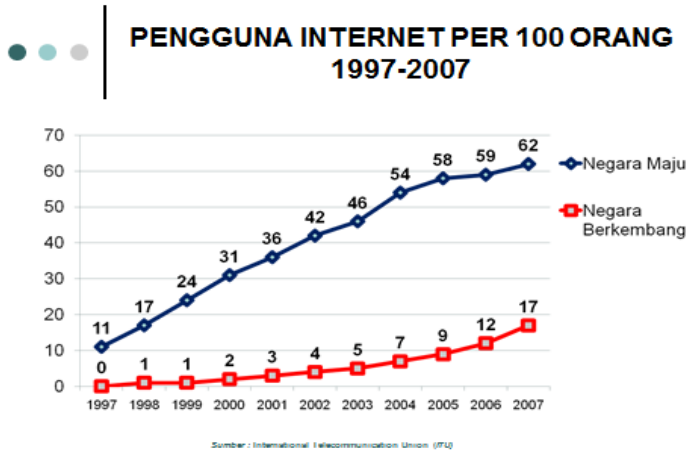
Data pada gambar 5.9 menunjukkan jumlah pengunjung internet melalui *google search engine* dalam sehari sudah mencapai 620 juta. Jumlah ini belum termasuk pengunjung yang menggunakan media searching lainnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan betapa banyak jumlah interaksi antara orang dengan internet, dan betapa banyak jenis konten yang tersedia di internet. Orang cukup berdiam diri di depan komputer yang tersambung dengan internet untuk mencari suatu informasi. Penggunaan internet secara lebih spesifik di kalangan guru dalam meningkatkan kapasitas profesinya dilaporkan oleh Met Life (2008), melalui penelitannya yang berjudul "Guru Amerika: Masa Lampau, Sekarang dan Masa Depan" sebagai berikut:

> Hanya sekitar 15% guru berpatisipasi pada jejaring profesi online. Kurang dari 60% guru melakukan komunikasi virtual dengan teman dari luar daerahnya, 40% mengambil sumber-sumber secara online dan hanya 28% menulis dan membaca blog berisi pelajaran (Berry, 2010: 65)

Data tersebut menunjukkan meskipun internet telah menyediakan banyak fasilitas untuk belajar maupun sharing pengalaman tetapi baru sebagian guru saja yang telah memanfaatkan. Penggunaan internet oleh guru di negara maju seperti Amerika masih belum

optimal, apalagi di Indonesia yang fasilitas aksesnya masih terbatas. Berdasarkan hasil survey (Suryadarma, 2011), perbandingan perkembangan jumlah pengguna internet di negara maju dan negara berkembang per 100 orang penduduk dapat dilihat pada gambar 7.10

Negara berkembang tertinggal 20 tahun dengan negara maju. Pada saat negara berkembang baru mulai menggunakan internet (tahun 1998), di negara maju jumlah pengguna internet sebesar 17 per 100 penduduk. Dua puluh tahun kemudian (2007) penduduk negara berkembang yang telah menggunakan internet baru mencapai 17 per 100 orang, sama seperti kondisi negara maju 20 tahun yang lalu.



Gambar 5. 10. Perkembangan jumlah pengguna internet tahun 1997-2007

Teknologi digital berkembang sangat cepat. Komputer, laptop, tablet sekarang ini sudah tidak menjadi barang mewah lagi untuk dimiliki oleh peserta didik SMK di kota besar. Kementerian Pendidikan Nasional (MoE, *Minister of Education*) Indonesia dan Telkom merancang program "SabakMoE", yakni program pendidikan berbasis TIK yang memungkinkan siswa menggunakan tablet/iPhet untuk mendapatkan informasi (Ellyzar, 2012). Laptop, notebook, tablet ini juga memungkinkan siswa untuk menyimpan ribuan *e-book* pendidikan, materi pengayaan dan aplikasi pendidikan dari internet.

Menurut data dari negara-negara OECD diperoleh informasi rasio jumlah siswa yang menggunakan komputer dari negara-negara OECD, negara maju dan negara berkembang seperti Indonesia. Berikut ini diambil cuplikan hasil survei tersebut.

> *"On average across OECD countries, the computers-per-student ratio – the ratio of computers available for students in the modal grade for 15-year-olds to students in that grade – was 0.56 Countries with the highest levels of computers per student in 2009 were Australia, New Zealand, the United Kingdom, Austria, Denmark, Canada, the United States and Norway, all with computer-student ratios above 0.72. The lowest levels were reported in the partner countries Tunisia, Indonesia, Montenegro, Brazil and Kyrgyzstan, with only one computer available per five or more students.*

Penggunaan komputer oleh siswa di negara Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara maju seperti Eropah, Australia dan Amerika Serikat. Namun demikian, beberapa tahun ke depan, jumlah siswa Indonesia yang memiliki komputer akan terus bertambah. Komputer pada umumnya terhubung dengan jaringan internet yang dapat dimanfaatkan untuk belajar, bermain dan berkomunikasi dengan teman menggunakan jejaring sosial.

Perkembangan dunia maya (*cyberspace)* memberi perubahan besar dalam dunia pendidikan. Barnett Berry (2011) mengidentifikasi kenyataan yang muncul saat ini sebagai dampak kemajuan teknologi digital yang harus dihadapi guru yaitu: (1) perubahan ekologi belajar untuk siswa dan guru; (2) kemudahan koneksi dengan dunia maya; (3) perbedaan cara yang ditempuh untuk bisa berkarir secara profesional; (4) tuntutan memiliki inovasi untuk menjadi wirausaha di masa depan.

1. Transformed learning ecology for students and teachers

Ekologi belajar untuk siswa dan guru mengalami transformasi. Siswa saat ini telah menjadi net generation/IGenertion. Sebagian besar siswa saat ini telah menggunakan *twitch speed, multitasking, random access, graphics first, active, connected, fun, fantasy, quick-payoff world of their video game, MTV and internet*.

Lingkungan bermain siswa yang lebih banyak berinteraksi dengan media interaktif *on line*. Kebiasaan siswa menggunakan fasilitas internet menuntut guru untuk mengajar dengan cara yang berbeda. Apabila proses pembelajaran kurang menarik, perhatian siswa menjadi berkurang karena siswa merasa dapat belajar lebih cepat dan lebih mudah dengan internet.

Dampak mengakses program yang sebagian besar berisi permainan dan hiburan secara berlebihan tersebut telah menyebabkan banyak siswa yang kinerja akademiknya rendah sehingga terancam drop out. Pada saat ini, siswa lebih banyak menggunakan internet untuk bermain daripada untuk belajar. Hasil survei jejaring sosial *facebook* pada bulan Maret 2010, atau 9 minggu setelah MUVEs diluncurkan, 85 juta pengguna internet aktif terlibat dalam game dan 25 juta sebagai observers, atau secara keseluruhan sekitar 1% penduduk dunia. Supaya hal itu tidak terjadi, guru dapat mengembangkan cara mengajar dengan menggunakan teknologi baru disertai dengan cara interaksi guru dan siswa yang lebih bebas. Guru dapat menyeleksi media permainan *(game) on line* yang bermuatan edukasi untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Selain itu, guru bersama dengan tim mengajarnya juga dapat mengembangkan content untuk e-learning. Proses pembelajaran dilakukan melalui media *game online* yang bermuatan pendidikan atau e-learning. Cara ini memberi konsekuensi kepada guru untuk membuka komunikasi, dialog atau bimbingan melalui media internet serta memberi tugas dan penilaan secara on-line.

Layanan informasi yang ditawarkan di internet sangat banyak. Teknologi ini sangat baik jika dimanfaatkan untuk kegiatan yang positif. Siswa perlu diberdayakan agar tidak hanya sebagai pengguna melainkan dapat menjadi pengembang teknologi. Chicago's Digital Youth Network (Berry, 2010) memberi dukungan peralatan kepada siswa untuk menjadi *creators, designers, builders dan innovators* TIK melalui *social media classroom*

Guru mendapat tantangan dan kesempatan untuk menjadi guru yang menguasai teknologi digital (*digital natives*). Di masa depan, guru diharapkan lebih familier menggunakan berbagai teknologi digital untuk pembelajaran. Teknologi digital telah terbukti membuat transfer informasi menjadi lebih efisien. Dengan teknologi digital tersebut, guru tidak perlu lagi mencetak

transparansi, dokumen pembelajaran yang biayanya lebih mahal. Guru bahkan dapat menghadirkan media visual yang bergerak dengan biaya yang lebih murah.

Berkaitan dengan tranformasi ekologi belajar, sistem pembelajaran saat ini dan masa depan lebih difokuskan untuk memenuhi kebutuhan individu untuk mengembangkan diri dan menggunakan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan ekonomi global berbasis teknologi. Tantangan guru SMK saat ini dan masa depan adalah mendefinisikan kembali, akan disiapkan menjadi apa lulusan SMK dimasa depan?; Apa yang perlu mereka pelajari sekarang untuk dapat sukses dimasa depan?. Arah dan pengembangan isi pelajaran tentu saja seiring dengan kebutuhan pasar.

Pengalaman belajar seseorang akan tumbuh lebih kompleks pada era ICT. Google telah menyediakan berjuta-juta *e-book*, video interaktif, gambar, dan informasi lain yang diperlukan siswa. Siswa dapat memperoleh ilmu pengetahuan dari berbagai situs internet dan sumber belajar lainnya. Pada era ICT, guru memiliki peran untuk mengedit dan menyaring isi pembelajaran dalam teknologi digital yang relevan untuk disampaikan kepada siswa.

Ekologi belajar baru juga terjadi pada guru. Guru memiliki interaksi tentang isi, kurikulum, pedagogy dan asesmen dengan kolega, peneliti, dan ahli dari lembaga atau instansi lain. Guru yang profesional dituntut menggunakan *blended learning* dengan menggunakan perpaduan fasilitas belajar online, tatap muka dan memberi pengalaman belajar langsung melalui proses penelitian. Pada awal tahun 2010 (Berry, 2010) melaporkan bahwa *Teacher TV* telah menyiapkan 3.500 video pembelajaran yang dapat digunakan. Pada tahun 2030 pelatihan profesioal guru akan secara rutin mengikutsertakan guru untuk dapat bekerja dalam *multiuser virtual environments* (MUVEs). MUVEs berfungsi untuk membantu siswa agar dapat membuka dan mengakhiri (*open ended*) proses belajarnya, berkolaborasi dalam proses penemuan, dan guru menilai kemajuan akademik dari hasil kerja virtual siswa. Siswa akan mendapat kesempatan belajar on line yang lebih formal di dalam MUVEs. Guru perlu memahami bagaimana proses visual, aural, verbal atau tactile (perabaan) informasi yang dilakukan siswa untuk dapat memberi penilaian yang objektif.

2. Seamless connections, in and out of cyberspace:

Pada awal abad 21, koneksi ke dunia maya semakin mudah dilakukan karena *mobile platform solution, educational gaming and virtual courses* telah hadir dimana-mana. Hasil survei menunjukkan pengguna pembelajaran *on line* pada siswa K12 meningkat dari 45.000 pada tahun 2000 menjadi satu juta pada tahun 2007 (Berry 2010). Online learning juga menjadi salah satu solusi peningkatan akses belajar untuk mengatasi keterbatasan letak geografis yang sulit dijangkau dengan tatap muka biasa.

Media digital interaktif yang menggunakan teknologi mobile membuat siswa lebih luas dan lebih kaya untuk belajar dari berbagai sumber belajar. Pada saat ini, infrastruktur untuk hardware, sofware, *online course*, sangat mudah diperoleh. Web 2.0 memberi alat (tool) untuk membuat, menghasilkan, berkolaborasi, dan berpartisipasi dalam sharing pembelajaran dari konteks lokal maupun global. Web 2.0 mengalami inovasi menjadi web 3.0 yang memiliki fasilitas lebih cerdas lagi. Inovasi multisensor dapat menghasilkan interaktif learning yang dapat menyediakan banyak sekali teks, video, hyperlinked information, jejaring sosial yang semuanya dapat diakses dengan perangkat HP, tablet, iPhet. Teknologi mobile device dapat digunakan untuk komunikasi siswa dengan guru sewaktu-waktu. Ditambah dengan teknologi GPS (*Global Positions System*), dapat dikembangkan dengan cara yang lebih canggih untuk model pembelajaran interaktif geocaching.

Pada jaman cyber/internet, sumber belajar dari guru dan buku teks sudah tidak mampu mengikuti perubahan yang berkembang di luar. Dunia cyber/internet menjadi salah satu sumber belajar yang banyak digunakan. Pada tahun 2030, siswa dan guru bisa bekerjasama untuk mengidentifikasi dan menyusun isi materi yang harus dipelajari. Dalam dunia cyberlearning tersebut, notebook atau *smartphones* bukan menjadi barang mewah yang hanya untuk menghamburkan uang tetapi menjadi investasi penting untuk menghasilkan banyak sumber belajar dari internet.

Hasil survei MetLife menunjukkan kesenjangan penggunaan internet yang cukup tajam antara guru muda dan guru senior. Guru yang telah memiliki pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun, sebanyak 58% menggunakan internet untuk pembelajaran. Guru

yang baru memiliki pengalaman mengajar kurang dari lima tahun, sebanyak 69% menggunakan internet untuk pembelajaran

Oward Rheingold menjelaskan bahwa konvergensi mobile technology, jaringan dari teman ke teman, peningkatan koneksi dan teknologi lainnya akan membuat jaringan yang cerdas pada tahun 2030. Banyak perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang yang perlu diantisipasi oleh guru. Di masa depan kemungkinan akan dibangun infrastruktur yang lebih canggih yang memberi peluang kerja dari bermacam-macam relasi, perusahaan, komunitas dan pasar kerja

3. Differentiated Professional Pathways and careers for a 21st century profession

Kebijakan politik dalam memenuhi kebutuhan guru akan mewarnai cara rekrutmen, penyiapan, kualitas dan hasil evaluasinya. Pada satu sisi, pengambil kebijakan ingin menyiapkan calon guru dengan cara yang terbaik. Di sisi lain, penyiapan guru kemungkinan hanya melalui program sertifikasi, dengan memberi pelatihan singkat terlebih dahulu sebelum calon guru diuji kompetensinya untuk mendapatkan sertifikat. Cara yang kedua ini banyak dilakukan jika kebutuhan guru cukup besar atau untuk memenuhi kebutuhan guru di wilayah terpencil.

Guru disiapkan dengan berbagai cara dan berbagai tujuan. Penyiapan dan sistem penggajian guru di suatu negara dilakukan untuk memenuhi dua kepentingan yaitu guru yang mengajar untuk jangka pendek (kontrak) atau jangka panjang (guru tetap). Untuk dapat menjadi guru yang efektif, dibutuhkan persiapan yang cukup panjang. Menurut hasil pengamatan Mark Clemente, selama tiga tahun pertama, guru pemula baru belajar menguasai materi pelajaran, menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas dan menghubungkan topik dengan isi/konteks. Sesudah tiga tahun, guru mulai meningkatkan kredibilitasnya dengan melihat kejadian-kejadian yang dipengaruhi oleh cara mengajarnya. Proses pembelajaran yang dibuat guru direfleksikan untuk memperbaiki kinerja mengajarnya. Guru direkrut dan dikembangkan untuk mengajar beberapa keterampilan khusus. Guru perlu berkolaborasi dengan tim yang berbeda keahliannya agar dapat bekerja maksimal.

Menurut Berry (2010) Ada beberapa kategori guru yaitu:

a) *Master teacher*, guru yang direkrut, dikembangkan selama lebih dari 20 tahun. 40% waktunya dgunakan untuk mengajar dan 60% lainnya digunakan untuk keperluan di luar kelas. Guru berperan sebagai pengajar, bekerja dengan teman sejawat dan memberi pelayanan kepada masyarakat
b) *Professional teachers* adalah karier guru untuk profesi jangka panjang. *Professional teachers* berasal dari guru yang telah memperoleh pendidikan prajabatan dengan nilai yang bagus, mendapat ranking tinggi, disiapkan untuk menjadi *master teacher*, telah memiliki pengalaman dan pengembangan profesi guru sehingga dapat mengajar dengan sangat baik
c) *Resident teachers*, adalah guru yang telah mengajar selama 5 sampai dengan 10 tahun. *Resident teachers* disiapkan dengan sangat baik oleh perguruan tinggi keguruan dengan kedudukan yang masih di bawah bimbingan guru profesional atau guru master,
d) *Apprentice teachers* yaitu guru pemula yang melakukan magang dengan guru master yang lebih senior. Guru yang melakukan magang biasanya merupakan guru baru yang memiliki pengalaman mengajar kurang dari 3 tahun.
e) *Adjunct teachers* disiapkan untuk mengajar keterampilan atau keahlian khusus. Guru tidak mengajar penuh sebagai guru di suatu sekolah melainkan hanya mengajar pada waktu dan materi tertentu saja.
f) Individual instruction specialist
   Guru disiapkan untuk mengajar siswa yang memerlukan pelayanan khusus, misalnya karena keterbatasan bahasa atau difable. Penyelenggaraan pelajaran dilakukan di sekolah inklusi.
g) Virtual teachers
   Guru khusus yang dipanggil untuk memberi pelatihan pada penggunaan model pembelajaran *blended learning* yang efektif, dengan menggunakan teknologi online, mulai dari MUVEs ke saluran video, dan ke web komunitas belajar siswa. Dengan fasilitas yang dimiliki, guru dapat melakukan koneksi dengan guru lain dari waktu ke waktu atau tempat yang berbeda dan siswa dapat mengakses materi yang dibeikan guru
h) Community leaders

Beberapa guru yang bekerja untuk kegiatan sosial, tidak berorientasi pada keuntungan. Guru dapat diambil dari tokoh masyarakat atau salah satu keluarga/orang tua siswa untuk mengajar tentang budaya lokal

Hasil penelitian tahun 2009 (Barry, 2010), menemukan bahwa *peer learning* dengan kelompok kecil, pengalaman dan kualifikasi guru memperlihatkan prediksi yang sangat kuat terhadap prestasi siswa dari waktu ke waktu. Guru perlu menyiapkan diri sebaik mungkin agar dapat menjadi guru yang profesional untuk meraih master. Jika semua guru dapat memenuhi kualifikasi tersebut, niscaya proses pembelajaran dapat berjalan lancar, meski memiliki banyak tantangan.

4. Teacherpreneurs and a future of innovation

Perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat yang sangat pesat akhir-akhir ini menuntut guru untuk menjadi *teacherpreuners* supaya guru menjadi agen perubahan dalam dunia pendidikan. Ciri-ciri *teacherpreuners* adalah guru yang memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana cara untuk mengajar, memahami dengan jelas strategi yang harus dilakukan agar sekolah memiliki kesuksesan yang tinggi, memiliki keterampilan dan komitmen untuk menyebarluaskan keahliannya kepada orang lain. *Teacherpreuner* merupakan bagian dari guru yang melekat pada profesinya, memiliki visi mengembangkan pendidikan terbaik untuk anak-anak dimasa depan (Berry, 2010: 136).

Peran *teacherpreuner* sangat tergantung kebutuhan sekolah dan organisasi masyarakat. Beberapa sekolah memanfaatkan guru yang berpotensi menjadi *teacherpreuner* sebagai pengembang materi kurikulum, mentoring guru, menghasilkan pola-pola kerjasama antara sekolah dengan organisasi lain.

Teacherpreuner sebagai aspek kepemilikan guru untuk profesinya. Evolusi menunjukkan banyak guru yang tidak menjual apa-apa tetapi memiliki visi menjadi pendidik terbaik untuk anak-anak di masa depan. Guru tidak perlu meminta kompensasi pada saat ini tetapi bisa memasukkan gagasan untuk meraih keuntungan masa depan

Ariel Sack mengingatkan kembali bahwa peran guru mengajar adalah untuk mencintai anak-anak, bukan hanya untuk mendapat penghasilan sesuai dengan profesinya. Guru yang baik harus termotivasi membuat pendidikan menjadi lebih baik bukan hanya sekedar mencari uang semata-mata. Guru perlu mendapat imbalan finansial dari klien atau siswa, tetapi bukan berarti menjadikan siswa sebagai lahan mencari uang. Untuk profesi selain guru, memperoleh penghasilan dari klien kelihatannya lebih mudah dan wajar, tetapi jika guru memperoleh penghasilan semata-mata dari siswa, hal ini akan mendatangkan isu besar tentang komersialisasi pendidikan. Guru harus menghindari isu menggunakan uang dari siswa karena akan menimbulkan rasa kurang percaya dari masyarakat maupun pemerintah.

Ada berbagai lahan bisnis yang dapat digali guru dengan cara yang lebih elegant. Untuk merealisasi guru sebagai teacherpreuner tentu tidak terlepas dari dukungan sekolah. Beberapa lahan usaha yang dapat dilakukan guru antara lain; menjadi penulis tidak tetap dari berbagai media punlikasi, berinteraksi dengan pasar global untuk menjual kecerdasan dan idenya sebagai peneliti, pengembang produk pendidikan seperti media, buku, modul, alat laboratorium dan perangkat pembelajaran, mengembangkan bakat pedagogis, menjual keahlian mereka dengan menjadi narasumber atau tenaga ahli di mana-mana, dan menemukan inovatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.

SMK dapat menjadi lahan bisnis yang potensial. SMK saat ini telah memiliki peralatan produksi yang dapat dikembangkan menjadi *teaching factory/industry*. Guru perlu diberdayakan supaya mampu mengelola *teaching factory/industry* tersebut.

Tahun 2030 diprediksi sekitar 4 juta guru akan berperan menjadi teacherpreneur, 600.000 guru kelas telah menjadi konsultan bisnis, bekerja di sektor publik, tidak hanya mengajar di kelas tetapi juga mengembangkan kualitas profesinya yang tinggi melalui keterhubungan dengan dunia yang sangat luas. Guru dapat berpartisipasi dalam industri kreatif bidang pendidikan, consultan dalam pembuatan game online, konsultan dalam pengembangan web dan produksi "personal edutainment" untuk membangun kerangka kerja keilmuan berbasis pelayanan pembelajaran.

Dalam buku Teaching 2030 dapat dirangkum tantangan-tantangan yang dihadapi guru pada tahun 2030 sebagai berikut:

1) *In the flattening world of the 21st century, American students will need to master knowledge and skills as never before*. Dalam abad ke-21, siswa Amerika akan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang belum pernah dipelajari sebelumnya. Siswa harus belajar calistung (membaca, menulis dan berhitung) atau 3R's yaitu *reading, writting and math* yang sekarang digunakan untuk test standar.

2) *Virtual tools and networking just coming of age in the early years of the century, have now opened borderless learning territories for students of all ages, anytime and anywhere*.

   alat dan jaringan Virtual telah datang pada awal abad ini, kini telah membuka wilayah belajar tanpa batas bagi siswa dari segala usia, kapan saja dan di mana saja

3) In 2030, we can see that America's teaching profession has fully arrived, and once-beleaguered public schools a reaping the benefits of all student having access to talented, well prepared, and highly supported educator

   Profesi guru Amerika telah terpenuhi, dan sekolah negeri dapat memetik manfaat dari semua mahasiswa yang memiliki bakat, dipersiapkan dengan baik, dan didukung tinggi oleh pendidik

4) In 2030, our nation's policymakers, think-tank analysts, and leaders of professional teacher guide have figure out how to remove cumbersome state prosedure that may inhibit talented individuals from entering teaching

   Pada tahun 2030, para pembuat kebijakan negara, analisis think-tank, dan guru profesional telah menemukan cara untuk menghilangkan praktik-praktik rumit yang dapat menghambat individu berbakat untuk belajar

5) *In 2030, teaching has come to be seen as complex professional work.* Pada tahun 2030, guru dituntut memiliki kerja profesional yang kompleks

6) *In 2030, new levels of trust among key stakeholders and constituents have created new levels of cooperation*. para pemangku kepentingan dan konstituennya telah menciptakan kerjasama baru

7) *In 2030, school boards and administratiors typically craft contracts with teachers for teaching in their physical buildings*

as well as in the virtual word, creating new ways to utilize and compensate teacher talent. sekolah dan pengurus sekolah lainnya biasanya menandatangi kontrak dengan guru untuk mengajar dengan tatap muka dan di dunia maya, guru menciptakan cara-cara baru untuk memanfaatkan dan kompensasi bakat guru.

8) *In 2030, the world of teaching offers bright, ambitious, and caring individuals an unparalleted opportunity to develop personally and professionally.* dunia pengajaran menawarkan individu yang pintar, ambisius, dan penuh perhatian untuk mendapat kesempatan yang tak tertandingi dalam mengembangkan pribadi dan profesionalitas.

E. Perubahan Paradigma dalam Pembelajaran

Pembangunan teknologi komunikasi yang sangat cepat: menyebabkan banyak informasi yang dapat diakses sehingga berpengaruh pada peran sekolah tradisional/konvensional. Dengan adanya perkembangan teknologi maka kurikulum perlu dievaluasi kembali relevansinya.

Siswa sudah terlahir dalam dunia telematika (TIK) yang canggih, sementara itu guru mengenal teknologi canggih setelah berusia dewasa. Anak-anak lebih cepat belajar dalam menggunakan teknologi digital daripada orang dewasa. Anak lebih banyak menggunakan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari dimulai dari permainan sampai pada alat bantu kerja yang lain.

Perkembangan teknologi pembelajaran berbasis IT dapat memberi dampak negatif pada perilaku siswa. Kemudahan siswa mencari referensi dari internet dan menggandakan dokumen file menyebabkan banyak terjadi tindakan plagiarisme yang tidak hanya dilakukan oleh siswa tetapi juga oleh guru itu sendiri. Siswa dapat dengan mudah menduplikasi tugas-tugas dari teman atau dari internet. Untuk mengantisipasi tindakan plagiarisme, guru harus lebih jeli dalam mengontrol pekerjaan siswa, jangan sampai tertipu oleh tindakan siswa yang tidak jujur. Untuk dapat membedakan karya tulis asli dan plagiat, guru harus sering

membaca, menelusur bacaan pada bidang ilmu yang ditugaskan kepadanya.

Perkembangan penggunaan perangkat lunak menyebabkan perubahan besar pada pola pikir dan gaya belajar siswa. Beberapa fenomena yang dapat diamati sehari-hari misalnya: komunikasi antara siswa dengan siswa lain, atau antara siswa dengan guru tidak harus bertatap muka, mencari referensi tidak harus datang ke perpustakaan, bimbingan akademik dan proses pembelajaran bisa dilaksanakan dari jarak jauh. Peran guru sebagai sumber belajar tidak mutlak, siswa dapat memperoleh sumber belajar dari mana saja. Proses pembelajaran lebih banyak bersifat *sharing* untuk memfasilitasi peserta didik memperoleh tujuan belajarnya

Melihat perkembangan TIK yang begitu cepat, maka pendidikanpun mengalami pergeseran paradigma. Beberapa paradigma pendidikan yang mengalami pergeseran antara lain: kurikulum, proses pembelajaran dan lingkungan belajar. Suryadarma (2012) mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan pergeseran paradigma antara lain:

	Kurikulum	
	Tradisional	Baru
1	Major focus on content	Content & process balance
2	Content acquisition	Learning to learn
3	Lock step progress	Continuous progress

Menurut perbandingan kondisi tradisional dan baru di atas, kurikulum mengalami pergeseran paradigma yaitu dari kurikulum tradisional yang mengedepankan pada isi menjadi kurikulum yang menyeimbangkan proses dan isi, dahulu isi disetujui saja tanpa pertimbangan saat ini mulai dipikirkan bagaimana siswa nantinya akan belajar. Dulu kurikulum bersifat statis saat ini menjadi kurikulum yang berkembang secara berkelanjutan. Di masa depan, isi kurikulum (materi pelajaran) akan selalu berubah sesuai dengan kebutuhan siswa pada masa itu. Jika SMK membatasi isi pada materi tertentu yang telah ditetapkan beberapa tahun lalu, hal tersebut mungkin sudah tidak relevan lagi untuk kebutuhan di masa yang akan datang. Sedangkan pergeseran paradigma pada proses pembelajaran adalah sebagai berikut.

Proses pembelajaran

	Tradisional	Baru
1	Teacher-centered	Child-centered
2	Single textbook	Resource-based learning
3	Single instructional approach	Multiple approaches to instruction

Pergeseran paradigma terjadi dari pembelajaran yang berpusat pada guru menjadi pembelajaran yang berpusat pada siswa sehingga siswa yang tadinya pasif menjadi lebih aktif. Sumber belajar yang hanya mengandalkan satu buku teks juga sudah mulai berkembang menjadi belajar dari berbagai sumber-belajar. Pembelajaran yang biasanya hanya menggunakan satu metode berubah menjadi pembelajaran yang menggunakan berbagai macam metode.

Perubahan gaya belajar siswa yang semakin kritis, menyebabkan metode pembelajaran tradisional yang hanya berpusat kepada guru seperti ceramah sudah tidak menarik lagi. Oleh sebab itu, mulai dari sekarang guru harus memperbaiki gaya mengajar, menggunakan berbagai strategi dan sumber belajar dan lebih banyak melibatkan siswa dalam kegiatan belajar.

Pergeseran lingkungan belajar terjadi dengan fenomena sebagai berikut:

Lingkungan belajar

	Tradisional	Baru
1	Competitive	Cooperative
2	System level management	School-site management
3	Supervision of learners	Empowerment of learners
4	Hierarchical structures	Professional/ collegial structures

Lingkungan belajar mengalami pergeseran paradigma dari lingkungan belajar yang kompetitif menjadi kooperatif. Sistem manajemen juga mengalami perubahan dari manajemen yang diatur oleh pusat menjadi manajemen berbasis sekolah.

Lingkungan belajar dikondisikan untuk memberdayakan siswa dalam belajar bukan untuk mengawasi siswa belajar. Struktur organisasi kerja yang sebelumnya berjenjang hierarkis ke atas menjadi struktur organisasi kolegial dan profesional. Paradigma baru dalam pendidikan memberi peluang bagi siswa yang mampu untuk lebih cepat menyelesaikan tugas-tugas belajar atau akselerasi.

F. Tantangan guru menghadapi perubahan sosial dan Budaya

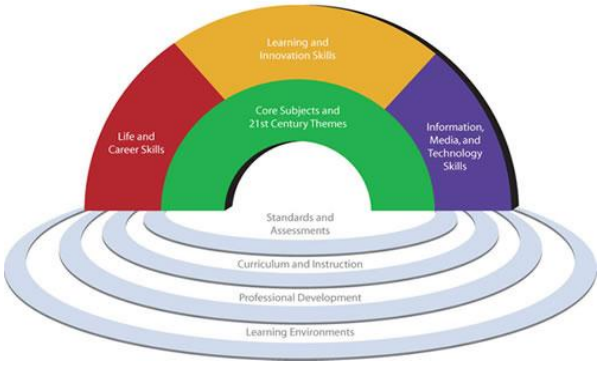
Perubahan mindsets dan sikap sosial yang terjadi saat ini misalnya: partisipasi perempuan dalam pendidikan vokasi, perubahan nilai-nilai karakter sebagai refleksi dari perubahan karakteristik pendidikan di keluarga, kekerasan, konsumerisme, obat-obatan, problematika putus sekolah, tekanan psikologis dan bunuh diri. Semua elemen tersebut telah berpengaruh pada peluang siswa untuk berhasil dan sikap mereka terhadap guru.

Karakter siswa-siswi yang berusia remaja semakin meresahkan para pendidik dan orang tua. Dalam tahun 2012 telah terjadi banyak kasus tawuran antar pelajar dan perkelahian yang menyebabkan 56 korban meninggal dunia. Mazzola (2003) melakukan survei tentang *bullying* (tindak kekerasan) di sekolah. Hasil survei memperoleh temuan sebagai berikut: (1) setiap hari sekitar 160.000 siswa mendapatkan tindakan *bullying* di sekolah, 1 dari 3 usia responden yang diteliti (siswa pada usia 18 tahun) pernah mendapat tindakan kekerasan, 75-80% siswa pernah mengamati tindak kekerasan, 15-35% siswa adalah korban kekerasan dari tindak kekerasan maya (*cyber-bullying*). Untuk membina agar nilai-nilai karakter positif dimiliki siswa, guru wajib memberi teladan melalui perilaku sehari-harinya.

G. Kompetensi Guru untuk Menghadapi Tantangan Guru Masa Depan

Sebagian besar literatur memprediksi kompetensi yang diperlukan pada abad 21 adalah kompetensi dasar yang mudah beradaptasi, kompetensi profesional sesuai dengan bidang ilmu dan literasi teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut APEC (*Asia-Pacific Economic Cooperation*), kompetensi yang dibutuhkan pada abad 21 seperti terlihat pada gambar 5.11:



Gambar 5. 11. Framework for 21st Century Skill's (http:hrd.apec.org)

Gambar 5.11 secara umum menunjukkan bahwa pendidikan pada abad 21 akan didominasi oleh pendidikan yang berbasis ICT. Kompetensi inti seperti membaca, menulis dan berhitung yang diperoleh selama mengikuti pendidikan akan menjadi dasar kompetensi lainnya. Keterampilan yang dibutuhkan pada abad 21 meliputi: *(1) learning and innovation skills; (2) information, media and technology skills dan (3) life and career skills.* Tiga ketermpilan tersebut dapat berkembang jika SMK memiliki lingkungan kerja yang memadai untuk belajar dan berinovasi, menyediakan program (kurikulum) peningkatan guru serta memberi penilaian yang memacu guru untuk berprestasi. Karakteristik keterampilan abad 21 dapat diuraikan sebagai berikut:

1) *Learning and innovation* adalah orang yang mau belajar dan berinovasi secara terus menerus. Ciri-ciri orang yang mau belajar dan berinovasi adalah dapat berpikir kritis dalam memecahkan masalah, kreatif dan inovatif dalam bekerja, dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu bekerjasama atau berkolaborasi dengan teman sejawat, kolega maupun atasannya.

2) *Digital literacy* adalah orang yang mampu menguasai teknologi digital seperti mengetahui banyak informasi, mengusai berbagai macam media digital dan menguasai ICT.
3) *Career & Life* adalah orang yang berorientasi pada karir dan kehidupan bermasyarakat. Orang yang berorientasi kehidupan akan memiliki ciri-ciri fleksibel/luwes dalam bergaul dan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan, memiliki inisiatif dan dapat mengarahkan pada diri sendiri (*self-direction*), dapat berinteraksi lintas sosial dan budaya. Orang yang berorientasi pada karir akan memiliki produktivitas dan akuntabilitas kerja yang tinggi serta memiliki jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab yang tinggi pula.

Selain kompetensi dasar yang dirumuskan oleh APEC, Bernie dan Charles (2011) dalam Djoko Sutrisno (2012) mengidentifikasi beberapa keterampilan yang hampir sama untuk tetap survive di abad 21. Guru SMK diharapkan memiliki keterampilan-keterampilan tersebut supaya dapat bekerja lebih kompeten dan kompetitif. Keterampilan penting yang diprioritaskan untuk dikuasai oleh guru SMK pada masa depan adalah: ***digital age literacy, inventive thinking, effective communication, dan high productivity.***

Seseorang yang ingin sukses di masa depan disarankan menguasai teknologi digital (digital laterasi). Guru yang cerdas akan mampu berpikir kritis dalam memecahkan masalah serta kreatif dan inovatif dalam bekerja. Jika kompetensi tersebut disertai dengan kemampuan berkomunikasi efektif (mampu menyampaikan atau menerima gagasan secara lisan dan tertulis) serta mampu bekerjasama dengan orang lain, tantangan seberat apapun niscaya akan dapat dilalui oleh guru SMK. Menurut Suyanto (2007), guru yang profesional adalah guru yang selalu berubah dari praktik lama, bahkan mau dan mampu meninggalkan metode dan resep-resep sukses dimasa lampau untuk menghadapi berbagai tantangan masa kini dan masa yang akan datang.

Berdasarkan kajian arah perkembangan teknologi dan rencana strategis pemerintah yang berdampak pada SMK maka

berikut ini diuraikan hal-hal yang perlu dipelajari guru SMK untuk menyiapkan diri dalam memasuki abad 21 yaitu:

1. Digital Age Literacy

Teknologi informasi dan komunikasi membawa dampak besar pada kehidupan manusia, khususnya di dunia pendidikan. Di masa depan, guru SMK yang tidak menguasai TIK akan semakin jauh tertinggal. Guru yang dapat berkembang di masa depan adalah guru yang menguasai teknologi informasi dan komunikasi karena banyak ilmu pengetahuan dan teknologi dapat diakses dari media ini.

Pada abad 21, melek ICT (*Information and Communication Technology Literacy*) lebih baik daripada hanya memiliki keterampilan teknologi saja. Penyebaran informasi yang berisi ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan lebih banyak disalurkan melalui teknologi digital. Saat ini, telah banyak keterampilan teknis yang sebelumnya dikerjakan dengan keterampilan tangan telah berubah dengan keterampilan mengoperasikan komputer. Program komputer yang telah banyak digunakan untuk membantu pekerjaan teknis di SMK misalnya AutoCAD, CADD, CNC, dll. Guru SMK diharapkan mengikuti perkembangan teknologi digital supaya dapat mengajarkan keterampilan yang sama dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Beberapa kemampuan yang perlu dipelajari sehubungan dengan hal tersebut misalnya:

a) Literasi fungsional digital,

   Kemampuan memahami dan menyampaikan pikiran melalui berbagai media, termasuk penggunaan gambar, video, grafik, bagan atau literasi visual

b) Literasi ilmiah digital,

   Memahami teori dan penggunaan ilmu pengetahuan, diantaranya penggunaan sains dan matematika menggunakan teknologi digital

c) Literasi teknologi,

   Kompeten dalam menggunakan teknologi, terutama teknologi yang membantu pekerjaan sebagai guru produktif SMK

d) Literasi informasi,

Kemampuan untuk menemukan dan memanfaatkan informasi dari berbagai sumber dan referensi digital.

e) Literasi budaya

Kemampuan memahami dan menyesuaikan diri dalam beragam budaya melalui akses teknologi digital

f) Kesadaran global.

Pemahaman terhadap mekanisme globalisasi informasi, ekonomi dan tenaga kerja. Dengan kesadaran ini, guru SMK diharapkan memahami bahwa dirinya dan peserta didiknya sedang berada pada persaingan global sehingga mereka harus menyiapkan diri supaya lebih kompetitif

Dengan penguasaan teknologi digital, guru SMK akan memperoleh wawasan yang luas tanpa perlu biaya yang mahal. Karya guru SMK juga dapat disebarluaskan ke seluruh jagad raya tanpa biaya yang mahal. Dengan teknologi digital ini, dapat terjadi interaksi antar guru, peserta didik dan komunitas pendidik lainnya tanpa mengenal batas waktu dan tempat.

2. Inventive Thinking

Kesuksesan berkarir dapat dicapai dengan cara bekerja keras. Pada umumnya, orang yang sukses adalah orang yang bekerja melebihi dari apa yang ditugaskan pada dirinya. Selain kerja keras, sukses juga dicapai dari kemampuan berpikir kritis dan kreatif dalam pekerjaan yang ditekuninya. Beberapa kompetensi kerja yang perlu ditingkatkan oleh guru SMK untuk mencapai kesuksesan di abad 21 adalah:

a) Adaptability

Kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi, lingkungan sosial budaya, dan kebijakan pemerintah. Jika terdapat perubahan-perubahan kebijakan, teknologi dan peraturan, guru SMK segera dapat menyesuaikan diri.

b) Curiosity

Memiliki rasa ingin tahu dan ingin belajar terhadap hal-hal baru. Guru SMK dituntut segera mempelajari teknologi baru dan meninggalkan teknologi lama yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan sekarang

c) *Creativity*

Kemampuan untuk menggunakan imajinasi, daya pikir untuk menciptakan karya baru khususnya karya teknologi yang berguna untuk pembelajaran maupun masyarakat luas.

d) *Risk-taking*

Keberanian mengambil keputusan yang mengandung resiko. Orang-orang yang berani mengambil resiko adalah orang yang dapat menyelesaikan masalah secara kreatif (*creative problem-solving*) dan berpikir logis hingga menghasilkan keputusan yang kuat. Berani mengambil resiko harus disertai kemampuan mengatasi atau menyelesaikan masalah yang penuh resiko sehingga tidak mengorbankan pihak manapun.

3. Effective Communication

Di masa depan, dunia kerja menuntut semua kegiatan berjalan efektif termasuk efektif dalam berkomunikasi. Orang yang dapat berkomunikasi dengan efektif adalah orang yang mampu menyampaikan ide atau gagasan secara tertulis dan lisan kepada kelompok sasaran dan mampu menerima ide atau gagasan secara tertulis dan lisan dari orang lain. Untuk mencapai komunikasi efektif, guru SMK diharapkan belajar bekerjasama agar mampu:

a) *Teaming*

Bekerjasama dalam tim/kelompok. Dengan komunikasi efektif orang dapat menerima gagasan orang lain dan tidak memaksakan gagasannya untuk diterima orang lain. Dengan demikian akan terjadi saling hormat menghormati antar sesama anggota tim. Jika dalam satu tim tidak terjadi konflik pendapat, maka tim juga dapat bekerja dengan solid

b) *Collaboration and interpersonal skills*

Guru SMK diharapkan mampu berkolaborasi, atau bekerja sama dengan pihak lain meskipun manfaat atau hasil yang

diperoleh dari kerjasama tersebut berbeda. Untuk dapat berkolaborasi, guru SMK memerlukan memiliki daya tarik kepribadian/interpersonal. Guru SMK dapat memiliki keterampilan interpersonal jika mereka dapat memahami karakteristik situasi yang tepat untuk berkomunikasi dan memiliki rasa *empaty* terhadap orang lain

c) *Personal and social responsibility*

Komunikasi efektif dapat dibangun dari orang-orang yang tidak hanya mementingkan diri sendiri atau dengan kata lain memiliki kepedulian terhadap kehidupan sosial. Karakteristik yang nampak dari orang yang dari orang yang peduli sosial adalah mereka akan bertanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilakukan pada dirinya sendiri maupun orang lain. Dengan kepribadian seperti ini, orang tidak mudah melempar kesalahan yang dilakukan kepada orang lain.

d) *Interactive communication*

Dalam kehidupan sosial, guru SMK yang dapat berkembang adalah guru yang mau berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Untuk mendukung keterampilan tersebut, guru perlu mempelajari cara mencari, mengolah, dan meneruskan informasi kepada orang lain. Guru berkomunikasi timbal balik sebagai penerima maupun penyalur informasi.

4. High Productivity

Guru yang berprestasi akan dinilai dari produktivitas karya-karyanya. Oleh sebab itu, supaya guru dapat sukses dalam berkarir maka guru dituntut mampu menggunakan apa yang dipelajari untuk menghasilkan karya yang relevan dan bermutu dalam konteks kehidupan yang nyata. Selain tanggung jawab utama mengajar, guru SMK juga diharapkan mampu mengelola program dan proyek untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Guru SMK perlu menyiapkan beberapa kemampuan untuk menghadapi tantangan tersebut antara lain: (a) menguasai pengetahuan dan keterampilan baru yang berbasis teknologi digital (***digital age literacy);*** **(b) mau bekerja atau berfikir keras *(inventive thinking)* dalam mengikuti perubahan*;*** **(c)** mampu

menyampaikan/menerima ide atau gagasan secara tertulis dan lisan kepada/dari orang lain **(*effective communication);* dan (d) mampu** menghasilkan banyak karya yang relevan dan bermutu ***(high productivity).***

Selain menyiapkan lulusan yang siap kerja, guru SMK juga dituntut untuk mengembangkan keprofesian sendiri secara berkelanjutan. Semakin tinggi jenjang profesi guru semakin sulit persyaratan yang harus dipenuhi. Untuk dapat mengembangkan profesinya, guru SMK dituntut memiliki banyak karya pengembangan profesi sebagai seorang guru. Profesi guru dapat berkembang jika guru memiliki banyak inovasi pembelajaran yang terdokumentasi dengan baik dan dipublikasikan.

BAB VI
PENYIAPAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU SMK

A. Rekruitmen dan Seleksi

Rekruitmen calon guru merupakan proses pencarian calon tenaga guru yang potensial sesuai tujuan untuk memenuhi kebutuhan sekolah (Gorton, R. 1976:149). Pencarian calon guru dilakukan oleh sekolah atau dinas pendidikan melalui bantuan universitas khususnya berkaitan dengan proses seleksi atau penentuan serta penetapa calon yang akan diterima. Berbagai cara atau proses dilakukan misalnya oleh pencari guru yang sesuai dengan kebutuhan. Beberapa cara rekruitmen yang ditempuh anatar lain mmelalui pemasangan iklan di radio, surat kabar maupun internet. Berikut ini beberapa contoh iklan pencarian calon guru SMK yang disajikan melalui website.

Contoh 1

REKRUTMEN CALON GURU SMK BERBEASISWA

DIBUKA KESEMPATAN BAGI **SARJANA** (**S1**) DAN **SARJANA SAIN TERAPAN** (**D4**) DARI BERBAGAI PROGRAM STUDI UNTUK MENGIKUTI
PENDIDIKAN PROFESI GURU TERINTEGRASI (PPGT) KOLABORATIF SMK
BIDANG PRODUKTIF BERBEASISWA KERJASAMA DITJEN DIKTI DENGAN FT UNESA, UNIVERSITAS/INSTITUT/POLITEKNIK NEGERI SE INDONESIA
PENDAFTARAN SECARA ON LINE
19 OKTOBER S.D. 26 OKTOBER 2012
SILAHKAN KUNJUNGI: http://majubersama.dikti.go.id ATAU
http://seleksi.dikti.go.id/ppgtsmk/

Sekretariat :
Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya
Telp. 031 8280009 Pes. 500
HP : 08123259942 (Drs. Saikun, MM)
0818519864 (Drs. Samidi)

PERSYARATAN:
1. Berasal dari Program Studi yang terakreditasi dan terdaftar di PDPT Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
2. Memiliki IPK ≥ 2,75
3. Berusia maksimal 28 tahun (pada 31 Desember 2012)
4. Bersedia untuk tidak cuti selama mengikuti pendidikan

Contoh 2

Tes Rekruitmen Calon Kepala Sekolah/Guru RSBI di Balikpapan

Berikut disampaikan bahwa seleksi akan dilaksanakan oleh tim ahli yang berasal dari UM dalam bentuk:

- Seleksi Administrasi oleh Dinas Pendidikan
- Seleksi Tes Potensi Akademis oleh tim dari Universitas Negeri Malang
- Seleksi Umum dan Wawasan Kebangsaan oleh tim dari Universitas Negeri Malang

Berkas yang terkait dengan seleksi administrasi untuk test rekruitmen calon kepala sekolah dan guru RSBI diserahkan kepada Kasubbag. Kepegawaian (bagi calon guru peserta tes guru RSBI) dan Kasi. Manajemen Dikdas (bagi calon peserta tes kepala sekolah RSBI SD-SMP) serta Kasi. Manajemen Dikmen (bagi calon peserta tes kepala sekolah RSBI SLTA) dimasukkan ke dalam amplop tertutup berwarna:

- COKELAT untuk calon kepala sekolah RSBI
- HIJAU untuk calon guru SD RSBI
- MERAH untuk calon guru SMP RSBI
- BIRU untuk calon guru SMA/SMK RSBI

NO	URAIAN	TANGGAL
A	***Test Calon Kepala Sekolah RSBI***	
1	Penyerahan Berkas Administrasi	4 Juni - 11 Juni 2012
2	Seleksi Berkas	16 Juni - 17 Juni 2012
3	Seleksi Tes Potensi Akademis Umum dan Wawasan Kebangsaan	18 Juni - 20 Juni 2012
B	***Test Calon Guru RSBI***	
1	Penyerahan Berkas Administrasi	4 Juni - 18 Juni 2012
2	Seleksi Berkas	18 Juni - 22 Juni 2012
3	Seleksi Umum dan Wawasan Kebangsaan	25 Juni - 29 Juni 2012

Demikian pengumuman ini dibuat untuk diketahui, terima kasih.
Contact Person yang dapat dihubungi: **Ganung Pratikno (081520330029)**

Berkaitan dengan rekruitmen guru, dilakukkan perubahan yakni dengan memberi kesempatan kepada mahasiswa baru yang ingin menjadi guru untuk mengikuti pendidikan pada LPTK.

Rekrutmen Guru Diubah

http://edukasi.kompas.com/read/2012/04/23/15211244/Rekrutmen.Guru.Diubah

JAKARTA, KOMPAS.com — Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mengubah cara rekrutmen calon guru. Mulai tahun 2012 ini, mahasiswa baru yang diterima di lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) ditawari untuk ikut tes khusus menjadi calon guru dan biaya pendidikan ditanggung pemerintah.

Mahasiswa baru di LPTK yang diterima tahun ajaran ini akan dites lagi. Nanti yang lulus tes langsung diberi beasiswa oleh pemerintah. Ketika lulus, siap menjadi guru yang profesional.

Moh Nuh
"Mahasiswa baru di LPTK yang diterima tahun ajaran ini akan dites lagi. Nanti yang lulus tes langsung diberi beasiswa oleh pemerintah. Ketika lulus, siap menjadi guru yang profesional," kata Menteri Pendidikan Nasional Mohammad Nuh seusai seminar pendidikan yang diselenggarakan *Kompas* bertajuk "Menggugat Praksis Pendidikan, Bagaimana?" dan Peluncuran Yayasan Nusa Membaca di Jakarta, Senin (23/4/2012).

Menurut Nuh, perbaikan kualitas guru mesti dimulai dari proses rekrutmen yang benar. "Karena itu, tidak semua mahasiswa LPTK bisa langsung jadi guru," kata Nuh.

Nuh mengatakan, mahasiswa baru yang lolos di LPTK akan dites dengan empat kompetensi yang mesti dimiliki guru, yakni profesional, pedagogi, kepribadian, dan sosial.

"Tiap LPTK nanti ada 200-300 mahasiswa yang diberikan beasiswa pendidikan untuk jadi guru dan diasramakan. Jatahnya tergantung kesiapan tiap LPTK. Mereka ini usai lulus nanti akan menjadi guru," kata Nuh.
Perekrutan mahasiswa untuk calon guru juga dilaksanakan untuk mahasiswa di semester 7 dan 8. Nanti juga dilaksanakan untuk mahasiswa LPTK di semester 5-6.

"Sampai tahun 2015 akan ada sekitar 200.000 guru yang pensiun. Penggantinya tentu harus disiapkan, namun dengan perekrutan yang lebih baik, yang dimulai dari perbaikan pendidikan calon guru," kata Nuh.

B. Perencanaan Kebutuhan

Perencanaan kebutuhan guru SMK berbeda dengan perhitungan kebutuhan guru SMA. Hal tersebut didasarkan pada keunikan SMK yang memiliki berbagai bidang keahlian yang berbeda satu dengan yang lain. Pada SMK terjadi pengelompokkan mata pelajaran disebut dengan mata pelajaran Normatif, Adaptif maupun Produktif. Dengan perbedaan mata pelajaran tersebut berkonsekwensi terhadap kebutuhan guru yang berbeda pula. Dalam beberapa hal ada pengecualian misalnya guru mata pelajaran normatif dapat mengajar pada semua bidang keahlian, guru mata pelajaran adaptif adaptif dapat mengajar pada bidang-bidang keahlian. Sedangkan guru mata pelajaran produktif hanya dapat mengajar pada yang tentu saja tidak dapat mengajar pada bidang keahlian yang lain selain bidang keahlian sendiri.

Sebagaimana tercantum pada keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara KEP/75/M.PAN/7/2004 yang mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil. Didalamnya menyebutkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS, **termasuk guru**, dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi dan tugas yang harus dikerjakannya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan guru yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian guru saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan sekolah yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Menumpuknya guru di satu unit lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya guru yang berstatus PNS, kaitan dengan perencanaan formasi PNS, dalam perekrutan tentu saja menggunakan ketentuan yang diatur oleh pemerintah (karena pegawai negeri). Ketentutan tersebut antara lain undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 Pasal 1 ayat 1 yang menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang

ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu pada Pasal 15 ayat 1 disebutkan bahwa "Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi". Pada ayat 2 disebutkan bahwa "Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan". Demikian pula dituliskan pada Pasal 17 ayat 1: " pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu". Pasal-pasal tersebut menjelaskan bahawa seorang PNS adalah 1) Seseorang yang duduk dalam suatu jabatan; 2) Dibutuhkan karena adanya beban kerja organisasi; 3) Ditempatkan dan dikembangkan untuk melakukan tugas sebagaimana yang uraian tugas jabatan; 4) Didayagunakan untuk memperoleh hasil kerja sebagaimana yang ditargetkan oleh jabatan tersebut. Oleh karena itu, perencanaan formasi harus didasarkan pada hasil perhitungan beban kerja organisasi sehingga formasi pegawai yang telah disusun dapat memenuhi kebutuhan organisasi untuk pelaksanaan tugas organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misinya.

1. Aspek-aspek dalam Perhitungan

Dalam menghitung formasi pegawai terdapat 3 (tiga) aspek pokok yang harus diperhatikan. Ketiga aspek tersebut adalah: 1) ***Beban kerja*** merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan. 2) ***Standar kemampuan rata-rata*** dapat berupa standar kemampuan yang diukur dari satuan waktu yang digunakan atau satuan hasil. Standar kemampuan dari satuan waktu disebut dengan ***Norma Waktu.*** Sedangkan standar kemampuan dari satuan hasil disebut dengan ***Norma Hasil***. Norma waktu adalah satu satuan waktu yang dipergunakan untuk mengukur berapa hasil yang dapat diperoleh.

2. Prinsip Penyusunan Formasi Guru

Dalam penyusunan formasi guru perlu memperhatikann prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) setiap jenjang jabatan jumlah guru, seharusnya sesuai dengan beban kerjanya.
2) setiap perpindahan dalam posisi jabatan yang baik karena adanya mutasi atau promosi dapat dilakukan apabila tersedia posisi jabatan yang lowong.
3) selama beban kerja organisasi tidak berubah komposisi jumlah guru tidak berubah.

Hal-hal yang mempengaruhi dalam menghitung formasi guru akan mempengaruhi terjadinya perubahan dalam organisasi. Beberapa hal yang perlu diidentifikasi saat menghitung formasi guru antara lain:

a. Perubahan target-target
   Setiap unit kerja dalam organisasi setiap kurun waktu tertentu menetapkan program-program yang didalamnya terkandung target yang akan menjadi beban pekerjaan. Target yang berubah akan mempengaruhi pula jumlah beban pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja jabatan akan bergantung kepada ada tidaknya perubahan target dari program yang ditetapkan oleh unit kerjanya.

b. Perubahan fungsi-fungsi
   Fungsi yang dimaksud disini adalah fungsi unit kerja. Perubahan fungsi unit kerja memiliki kecenderungan mempengaruhi bentuk kelembagaan. Dengan adanya perubahan fungsi unit berarti juga mempengaruhi peta jabatan.

c. Perubahan komposisi guru
   Komposisi guru dapat digambarkan dalam penempatan guru dalam jabatan mengikuti peta jabatan yang ada. Perubahan komposisi guru berarti perubahan pula penempatannya, baik karena pension, promosi, mutasi, atau karena hal lain. Perubahan komposisi guru merupakan perubahan jumlah guru dalam formasi.

d. Perubahan lain yang mempengaruhi organisasi
   Perubahan lain yang mempengaruhi organisasi dapat beruap perubahan kebijakan, misalnya pengalihan pencapaian program dari swakelola menjadi pelimpahan pekerjaan kepada pihak ketiga. Hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi pula kepada jumlah beban kerja.

3. Teknik Perhitungan Kebutuhan Guru

Menghitung formasi guru dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahapannya adalah analisis jabatan, memperkirakan persediaan guru, menghitung kebutuhan guru, dan terakhir menghitung keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan. Khusus pada perencanaan persediaan dan kebutuhan guru, hendaknya diarahkan untuk mencari keseimbangan antara sumber daya guru yang akan didayagunakan dalam proses pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai atau misi yang harus dilakukan. Oleh karena itu, perencanaan persediaan dan kebutuhan guru diselaraskan dengan kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam sekolah. Menghitung formasi guru, hendaknya diperhatikan beberapa hal, yaitu:

1) memperkirakan kebutuhan guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah yang menangani guru, seperti kepala tata usaha atau sejenis, kepala bengkel, kepala perpustakaan, atau yang sejenis, atau jabatan lain yang memiliki fungsi pengelolaan;
2) memperkirakan kebutuhan guru hendaknya dibantu dengan masukan para kepala program keahlian;
3) memperkirakan kebutuhan guru dimulai dengan penilaian beban mengajar yang berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas;
4) perkiraan kebutuhan guru dinyatakan dalam jabatan dan syarat-syaratnya. Syarat dimaksud dapat berupa syarat yang pokok, misalnya syarat pendidikan, pelatihan, pengalaman, atau keahlian dan keterampilan;
5) memperkirakan kebutuhan guru diperlukan inventarisasi data guru minimal 3 (tiga) tahun yang lalu;
6) pencatatan data menjadi bagian dari dokumentasi data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

(SIMPEG). Dengan demikian, pencatatan data harus berkesinambungan.

Beberapa hal tersebut di atas hendaknya dipenuhi untuk menjamin kemudahan perhitungan dari tahun ke tahun. Selanjutnya, tahapan perhitungan formasi adalah seperti penjelasan di bawah ini.

a. Analisis Jabatan

Formasi guru harus dapat ditunjukkan dengan jumlah guru dalam jabatan. Hal dimaksud adalah agar setiap guru yang menjadi bagian dalam formasi memiliki fungsi dan penempatan yang jelas. Dengan demikian, sebelum dilakukan perhitungan formasi terlebih dahulu harus tersedia peta jabatan dan uraian jabatan yang tertata rapi. Peta jabatan dan uraian jabatan diperoleh dengan melakukan analisis jabatan. Oleh karenanya, analisis jabatan merupakan tahap awal dalam pelaksanaan perhitungan formasi.

b. Perkiraan Persediaan Guru

Persediaan guru adalah jumlah guru yang dimiliki oleh suatu sekolah pada saat ini. Pencatatan data persediaan guru menjadi bagian yang tak terpisahkan dari perencanaan kepegawaian secara keseluruhan. Kemudian dalam kepentingannya dengan perhitungan formasi, persediaan guru perlu disusun perkiraan untuk beberapa tahun yang akan datang. Perkiraan persediaan guru tahun yang akan datang merupakan perkiraan yang terdiri atas jumlah guru yang ada, dikurangi dengan jumlah guru yang akan pensiun dalam tahun yang bersangkutan. Pengurangan guru diluar pensiun seperti mutasi dan promosi sulit diramalkan. Oleh karena itu, pengurangan tersebut tidak perlu masuk dalam perkiraan, kecuali sudah ada rencana yang pasti. Persediaan guru hendaknya dinyatakan dalam inventarisasi yang terlihat kualifikasinya. Sekolah perlu menyusun daftar jabatan guru beserta uraian ringkasnya (ikhtisar) disertai dengan syarat pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan syarat lain yang bukan menjadi syarat mental. Perhitungan menggunakan metoda ini adalah perhitungan bagi jabatan fungsional tertentu atau jabatan lain yang standar minimalnya telah ditetapkan oleh

instasi pembinanya. Jabatan yang telah ditetapkan standar kebutuhan minimalnya adalah jabatan yang berada dalam kelompok tenaga kesehatan dan tenaga pendidikan.

4. Penghitungan Kebutuhan Guru SMK

Guru SMK yang ditetapkan perhitungannya adalah guru mata pelajaran normatif, guru mata pelajaran adaptif, guru mata pelajaran produktif serta guru pembimbing. Perhitungan masing-masing guru berbeda sesuai dengan komponennya.

a. Prinsip Perhitungan

1) Setiap rombel dalam mengikuti mata pelajaran tertentu diampu oleh 1 (satu) orang guru kecuali rombel pada mata pelajaran Dasar Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yang masing-masing diampu oleh satu orang guru,
2) Jumlah guru dihitung berdasarkan jumlah tatap muka per minggu yang terjadi di sekolah (**JTM**) dibagi wajib mengajar guru (**24**),
3) Jumlah tatap muka dihitung dengan cara menjumlahkan jumlah rombel per tingkat kali jumlah jam mata pelajaran per minggu per tingkat yang ada dalam struktur kurikulum,
4) Wajib mengajar yang digunakan adalah 24 jam tatap muka per minggu,
5) Guru mata pelajaran hanya mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan atau sertifikat pendidik yang dimilikinya,
6) Apabila di sekolah terdapat Iebih dari satu pendidikan agama yang diajarkan, jumlah dan jenis guru agama disesuaikan dengan kebutuhan dan peraturan yang berlaku,

b. Rumus Perhitungan Kebutuhan Guru SMK

1) Rumus penghitungan jumlah guru per mata pelajaran kelompok normatif dan adaptif sebagai berikut:

$$KGn/a = \frac{JTM}{24} = \frac{(MP1x\sum K1)+(MP2x\sum K2)+(MP3x\sum K3)}{24}$$

2) Rumus penghitungan jumlah guru per mata pelajaran produktif sebagai berikut:

$$KGp = \frac{JTM}{24} = \frac{(MP1x\sum K1xKP1) + (MP2x\sum K2xKP2) + (MP3x\sum K3xKP3)}{24}$$

Keterangan:

KGn/a = kebutuhan guru mata pelajaran normatif/adaptif
KGp = kebutuhan guru mata pelajaran produktif
JTM = jumlah tatap muka per jenis guru per minggu
MP = alokasi jam mata pelajaran per minggu pada suatu mata pelajaran
∑K = jumlah kelas/rombel pada suatu tingkat yang mengikuti mata pelajaran produktif pada program keahlian tertentu
KP = jumlah kelompok pelajaran produktif setiap rombel pada suatu tingkat yang mengikuti mata pelajaran produktif tertentu
24 = wajib mengajar per minggu, digunakan angka 24
1, 2, 3 = tingkat 1, 2 dan 3

c. Perhitungan Jumlah Guru SMK

Sebagai contoh SMK Negeri 5 Manado memiliki data kompetensi keahlian (KK) dan rombel sebagai berikut:

Tabel 6. 1. data kompetensi keahlian (KK) dan rombel

No	Kompetensi keahlian	Kelas			Jumlah rombel	Paralel kelas
		X	XI	XII		
1	Tata Boga	3	3	3	9	3
2	Busana Butik	2	2	2	6	2
3	Konstruksi Kayu	2	2	2	6	2
4	TPHP	2	2	2	6	2
					27	

Jumlah guru produktif (mengampu mata pelajaran Dasar Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan, jam pelajaran per minggu sesuai dengan struktur kurikulum sekolah)

1) Guru Tata Boga

Guru Tata Boga mengajar dasar kejuruan dan kompetensi kejuruan = 1,23 + 9,16 = 10,39 jam per minggu.

= {(jml jam pel x rombel kelas 1 x KP1) + (jml jam pel x rombel kelas 2 x KP2) + (jml jam pel x rombel kelas 3 x KP3)}/wajib mengajar.

= {(10,39 x 3 x 2) + (10,39 x 3 x 2) + (10,39 x 3 x 2)}/24

= 187,02/24 = 7,79 orang guru

2) Guru Busana Butik

Guru Busana Butik mengajar dasar kejuruan dan kompetensi kejuruan Busana Butik = 1,23 + 9,16 = 10,39 jam per minggu

= {(jml jam pel x rombel kelas 1 x 2) + (jml jam pel x rombel kelas 2 x 2) + (jml jam pel x rombel kelas 3 x 2)}/wajib mengajar

= {(10,39 x 2 x 2) + (10,39 x 2 x 2) + (10,39 x 2 x 2)}/24

= 124,68/24 = 5,19 orang guru

3) Guru TPHP dan Konstruksi Kayu

Prinsip perhitungan kebutuhan guru TPHP dan guru Konstruksi kayu sama dengan perhitungan kebutuhan guru Tata Boga dan Busana Butik

C. Pembinaan Guru dalam Jabatan

Guru SMK sudah seharusnya melakukan pengembangan pengetahuan maupun keterampilannya baik secara substansial kejuruan (lihat kompetensi profesional) maupun hal yang berkaitan dengan ketrampilan mengajar (lihat kompetensi pedagoogik). Hal tersebut sejalan dengan misi SMK yang tercantum dalam garis-garis besar program pembinaan SMK tahun 2008 antara lain: (1)

meningkatkan profesionalisme dan *good governance* SMK sebagai pusat pembudayaan kompetensi; (2) meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dengan mengacu delapan standar nasional pendidikan yang diterbitkan oleh badan standarisasi nasional pendidikan (BSNP); (3) membangun dan memberdayakan SMK menuju sekolah bertaraf internasional (SBI) untuk menghasilkan lulusan yang memiliki jati diri bangsa dan keunggulan kompetitif di pasar nasional dan global; (4) memberdayakan SMK untuk mengembangkan potensi lokal dalam rangka menumbuhkan pendidikan yang relevan berbasis keunggulan lokal; (5) memberdayakan SMK untuk mengembangkan kerjasama dengan industri, pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK), lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP), dan berbagai lembaga terkait; (6) meningkatkan perluasan dan pemerataan akses pendidikan kejuruan yang bermutu (Sutrisno, 2008:9). Demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, beberapa hal yang dilakukan antara lain: (1) pengembangan sekolah menengah kejuruan berstandar internasional; (2) pengembangan partisipasi industri di sekolah kejuruan; (3) pengembangan kompetensi kunci; (4) pengembangan kewirausahaan; (5) *peningkatan kompetensi tenaga kependidikan*; (6) peningkatan *good governance* dan akuntabilitas; (7) peningkatan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan; (8) peningkatan pemerataan dan perluasan akses pendidikan kejuruan; (9) perbaikan dan perawatan sarana pendidikan kejuruan; (10) pengembangan standar kompetensi (Sutrisno, 2008). Menghadapi tantangan global, SMK memberi respons melalui *peningkatan kompetensi tenaga kependidikan*, karena fakta globalisasi menunjukkan bahwa: (1) hubungan-hubungan semakin mendunia; (2) adanya keterbukaan (demokrasi/ kebebasan); (3) perkembangan IPTEK yang cepat; (4) perkembangan informasi yang cepat; (5) lintas tenaga kerja mudah; (6) meningkatnya persaingan kualitas/profesionalitas. Demi memenuhi kebutuhan tersebut, sumberdaya manusianya harus memiliki; (1) wawasan global; (2) menguasai IPTEK; (3) kreatif, produktif; (4) mampu kerja tim; (5) menghargai kemampuan orang lain; (6) religius demokratis; dan (7) harus berkualitas/profesional. Miller Melvin D., (1985) mengemukakan bahwa guru kejuruan harus kompeten baik secara profesional maupun okupasional.

> *Teachers of vocational education are both profesionally and occupationally competent. Teachers are the most important and critical element in vocational education. The values, skills, professional knowledge, experience, and human relations factors that a teacher possesses largely menentukan the quality of learning opportunities that occur in the name of vocational education (Miller, 1985:81)*

Guru adalah tulang punggung penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas yang menjadi harapan masyarakat. Harapan-harapan terhadap guru (Surya, 2000:5) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang antara lain: (1) dari sudut pandang siswa, guru yang ideal adalah guru yang memiliki penampilan sebagai sumber motivasi belajar yang menyenangkan. Pada umumnya siswa menginginkan gurunya memiliki sifat yang ideal sebagai teladan, bersikap ramah dan penuh kasih sayang, penyabar, menguasai materi pelajaran, mampu mengajar dengan suasana menyenangkan dan sebagainya; (2) dari sudut pandang orang tua, guru yang diharapkan adalah sosok yang menjadi mitra pendidik bagi anak-anak yang dititipkan untuk dididik. Orangtua sangat menginginkan guru berperan sebagai orangtua di sekolah sehingga dapat melengkapi, menambah, memperbaiki pola-pola pendidikan di dalam keluarga; (3) dari sudut pandang pemerintah, agar para guru diharapkan mampu berperan secara profesional sebagai unsur penunjang kebijakan dan progam pemerintah terutama di bidang pendidikan. Dengan kata lain, guru merupakan wakil pemerintah dan wakil masyarakat dalam mempersiapkan warga negara masa depan; (4) dari sudut pandang masyarakat luas, guru merupakan wakil masyarakat di lembaga pendidikan dan wakil lembaga pendidikan dalam masyarakat. Guru merupakan unsur masyarakat yang diharapkan mampu mempersiapkan anggota masyarakat yang sebaik-baiknya; (5) dari sudut pandang budaya, guru merupakan subyek yang berperan dalam proses pewarisan budaya antar generasi dalam pelestarian nilai budaya; (6) dari sudut pandang guru sendiri, guru mengharapkan adanya pengakuan keberadaan dirinya sebagai insan pendidikan dan diberi peluang mewujudkan ”otonomi pedagogisnya” secara profesional.

Dalam mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan untuk mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif. Guru juga mengharapkan agar memperoleh perlakuan yang wajar dan adil sesuai dengan hak dan martabatnya. Mitchel mengemukakan pandangannya terhadap guru yang menjadi harapan sebagai berikut.

> ...guru secara terus menerus memperbaiki catatan profesinya sebagai sebuah keharusan. Guru harus berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya seperti melakukan pengembangan kurikulum, memilih peralatan dan bahan pengajaran; mempelajari perkembangan informasi dan keterampilan profesionalnya terus menerus; guru melakukan penelitian terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya namun juga hidup bermakna bagi lingkungannya. Mengembangkan seni dapat meningkatkan kepekaan dan responsif terhadap berbagai pengalaman yang bermutu (Mitchel, 1950:56-57)

Perkembangan yang terjadi pada diri guru perlu terjadi secara utuh dan bersifat alamiah, kreatif serta menyatu dengan semua fungsi dan hubungan dalam kehidupan sehari-hari. Guru merupakan anggota sekolah yang bekerja aktif dalam pelaksanaan kurikulum dan aspek lainnya yang terkait dengan profesinya. Kesiapan guru dalam profesinya juga termasuk kewajiban-kewajiban untuk mempelajari apa yang terjadi pada siswa dan masyarakat; melakukan perencanaan pengajaran dan mengembangkan bahan ajar. Guru dalam profesinya dituntut kreatif khususnya dalam menghadapi berbagai permasalahan muridnya. Kubow & Fossum (2003:184) mengemukakan bahwa profesionalisme praktis mengacu pada pengalaman praktis guru dan evaluasi diri yang dilakukan guru terhadap pekerjaan dan peran-perannya di sekolah. Wilson (1962) mengemukakan pandangannya tentang profesi guru sebagai berikut.

> …eksistensi guru sebagai suatu profesi hanya ada pada masyarakat yang sudah maju. Pada masyarakat yang

> statis, nilai-nilai, metode-metode, keterampilan-keterampilan dan segala sesuatu biasanya berlangsung secara turun temurun yakni diturnkan dari ayah kepada anaknya laki-laki. Suatu keterampilan yang dipelajari dari praktisi secara langsung (bukan dari guru), proses tersebut dinamakan magang, dan pebelajarnya disebut sebagai peserta magang (bukan siswa) (Wilson, 1962:5).

Menurut Villegas-Reimers (2003:34), jika diibaratkan seorang dokter yang membuka praktek pengobatan pasien, maka dokter tersebut memecahkan masalah fisik pasien; sama halnya dengan guru dalam mengajar merupakan sebuah proses membantu memecahkan masalah bagi siswa dalam hal belajar. Jika guru mengajar diibaratkan sebagai seorang peneliti yang secara terus-menerus menggali dan mengembangkan kemampuannya dalam meneliti, maka guru harusnya juga secara terus-menerus menggali: (1) cara mengembangkan kemampuan mengajarnya; (2) cara memperbaiki pola mengajar maupun pengelolaan pembelajaran; dan (3) cara mengembangkan kemampuan diri dalam skala yang lebih luas misalnya ketika harus menangani berbagai permasalahan sekolah.

Dalam konteks guru sebagai sebuah profesi, Kubow & Fossum (2003:182) mengemukakan beberapa istilah yang perlu dipahami arti sesungguhnya. Menurunya, kebanyakan orang masih terbalik dalam memaknai istilah profesionalisasi dan profesionalisme. Profesionalisasi dalam hal ini diartikannya sebagai dipenuhinya persyaratan-persyaratan; dimilikinya lisensi untuk praktek; dimilikinya sertifikasi nasional (bagi seorang guru). Sedangkan profesionalisme dimaknai sebagai kemampuan/keahlian seseorang terhadap suatu bidang tertentu serta dimilikinya kewenangan dan otonomi dalam menentukan pekerjaannya (misalnya sebagai seorang guru). Ia juga menjelaskan bahwa: "…profesional pada umumnya dipahami sebagai seseorang yang memenuhi syarat sebagai pelayan masyarakat dan mampu memanfaatkan keterampilan intelektual yang dimilikinya untuk bekerja serta mampu berkembang secara terus menerus melalui berbagai pelatihan keterampilan dibidangnya". Menurutnya terdapat dua orientasi profesionalisme

guru yakni: (1) profesionalitas terbatas dan (2) profesionalitas terbuka. Profesionalitas terbatas adalah seorang guru yang memiliki hanya pada mengajar, menggunakan kewenangan sebagai guru sepenuhnya di dalam kelas, serta melakukan pengajaran dengan baik. Sedangkan profesionalitas terbuka adalah seorang guru yang melihat tanggung jawabnya lebih besar dalam hal mengembangkan kelas, dan juga siap bekerjasama dengan teman guru dalam mengembangkan berbagai hal serta juga melakukan evaluasi terhadap kualitas mengajarnya sendiri. Sejalan dengan pandangan di atas, profesionalisme guru menurut Kubow & Fossum (2003) diartikan sebagai sesuatu yang klasik, fleksibel, praktis (dapat diaplikasikan), terbuka (dapat dikembangkan) dan kompleks serta lebih luas memandang pekerjaan maupun perannya. Profesionalisme klasik seringkali dilihat sebagai sebuah profesi dengan mengacu pada model profesi hukum atau kedokteran. Profesionalisme fleksibel lebih mengacu pada keahlian dan pengalaman sehari-hari guru dalam mengajar di kelas maupun di masyarakat. Profesionalisme praktis mengacu pada pengalaman praktis guru dan penilaiannya terhadap pekerjaan dan peran-perannya. Profesionalisme terbuka menekankan pada kerja guru sebagai kolaborator dalam kebijakan-kebijakan sekolah. Konsep dasar profesionalisme adalah keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan pada tingkat sekolah, meski mereka hanya boleh memberi reaksi/respons terhadap keputusan yang terkait dengan penyelenggaran kurikulum maupun persekolahan yang menjadi kewenangannya.

D. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru merupakan totalitas pengalaman belajar, baik yang harus dilakukan melalui aktivitas formal maupun informal dan tidak terputus sepanjang awal karir sampai masa pensiun. Pengembangan profesional guru masih sering dianggap tidak sepenting permasalahan yang terjadi pada proses pembelajaran di kelas, sehingga upaya untuk melakukan pengembangan profesionalpun tidak tinggi. Secara substansi, pengembangan profesional masih lemah dan secara politik bahkan dimarjinalkan, sehingga diperlukan upaya lebih keras secara intelektual maupun emosional serta mempertimbangkan berbagai kondisi yang dihadapi guru saat ini. Easton (2008:755) menjelaskan

bahwa proses pengembangan profesional membutuhkan suatu rencana yang jelas dan aktual dalam suatu sistem pendidikan demi tercapainya tujuan perbaikan secara berkesinambungan dan siswa dapat belajar lebih baik. Sistem yang dimaksud meliputi sekolah, dinas pendidikan, kerjasama pendidikan (asosiasi dibidang pendidikan), universitas dan pusat-pusat pelatihan guru. Pengembangan profesional guru merupakan hal penting bagi pencapaian tujuan pendidikan secara luas sehingga sudah seharusnya menjadi perhatian guru, sekolah maupun Dinas Pendidikan. Dalam melakukan pengembangan dibutuhkan investasi, meskipun sampai saat ini dianggap belum cukup, dan bahkan mungkin tidak akan pernah cukup. Banyak aktivitas pengembangan profesional guru yang telah dilakukan belum mengarahkan suatu perubahan pada pola mengajarnya. Hal tersebut akan tentu bukan menjadi harapan semua apabila terjadi secara terus menerus. Untuk itu, pembuat keputusan, masyarakat maupun penyelenggara pendidikan harus mempertimbangkan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan profesional guru dengan melakukan pengurangan sumber daya yang lain. Apabila pengembangan profesional tidak dilakukan secara terus menerus, sulit mengharapkan terjadi perubahan atau perbaikan dalam pola pengajaran. Demi memperoleh kepercayaan dari berbagai pihak, maka diperlukan perencanaan yang baik. Pada pasal 2 ayat 2 UURI nomor 14 tahun 2005 menyatakan tentang kedudukan guru secara profesional sebagai berikut. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pada pasal 1 ayat 12 disebutkan bahwa sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional".

Dalam konteks profesi, istilah *capacity building* atau pengembangan kapasitas guru sudah sering digunakan sebagai bagian dari proses pencapaian suatu profesionalisme pendidik. Menurut UNDP (1991), istilah *capacity building* diartikan sebagai: (1) pengembangan sumberdaya manusia, proses penyiapan individu dengan berbagai pemahaman, penyiapan keterampilan serta kemampuan dalam mengakses informasi, pengetahuan, serta penyediaan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja; (2) pengembangan organsisasi, penjabaran struktur manajemen, proses dan prosedur, baik secara internal organisasi maupun

pengembangan hubungan di antara organisasi-organisasi dan sektor-sektor yang berbeda (publik, swasta dan masyarakat); (3) pengembangan institusi dan kerangka hukum, membuat undang-undang dan peraturan dalam meningkatkan kapasitas organisasi, institusi dan agen-agennya pada semua tingkatan maupun sektor dalam meningkatkan kapasitasnya. Konsep dan kegiatan pengembangan profesional harus disusun dan dikembangkan melalui berbagai diskusi ilmiah yang mendalam serta terbuka. Dengan *capacity building*, diharapkan terjadi pengembangan profesional dimana guru diberi kesempatan untuk memperbaiki kemampuan dan keterampilan mengajarnya serta meningkatkan keyakinan *eficacy* individu (Zambo & Zambo, 2008:167). Bandura (1997) mengatakan bahwa: (1) *eficacy* individu sangat erat kaitannya dengan motivasi guru, yang dapat memberi dampak terhadap prestasi siswa; (2) guru yang telah melakukan pengembangan profesional mengalami peningkatan kemampuan dalam menyiapkan pekerjaannya; (3) guru yang memiliki kekuatan *eficacy* cenderung menyediakan waktu yang memadai untuk melakukan perencanaan, merancang dan mengorganisasikan pembelajarannya; (4) guru menjadi lebih terbuka terhadap ide atau gagasan baru dalam bidang pengajaran, guru juga menjadi lebih suka mencoba strategi baru agar tujuan pembelajarannya tercapai, serta mampu menetapkan target yang cukup tinggi terhadap prestasi siswanya; (5) selain itu guru yang telah mengikuti pengembangan profesional secara terus menerus mampu mengevaluasi diri apakah pengajarannya mengalami perubahan atau tidak; (6) pengembangan profesional cukup memberi pengaruh pada peningkatan kemampuan atau keterampilan guru melalui berbagai latihan khususnya dalam menghadapi tantangan saat ini seperti penggunaan teknologi.

E. Konteks Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam hal mendukung guru untuk memahami secara lebih baik tentang: (1) cara siswa agar dapat belajar dengan lebih baik, (2) bagaimana guru bisa selalu bersikap analitis dan kritis terhadap pola-pola pengajarannya, (3) bagaimana mengembangkan pembelajaran yang lebih bermakna dan berpusat pada siswa sehingga siswa dapat juga mengembangkan sikap aktif dan

partisipatif serta bisa menjadi seorang pemikir yang kritis dan berkeinginan untuk selalu belajar sepanjang hidupnya (Gordon, 2004:7). Pengembangan profesional guru perlu dilakukan sebagai upaya mendorong agar terjadi kerjasama kolegial dan dialog profesional antar guru, serta dapat membantu guru dalam menetapkan dan mengembangkan tujuan pendidikan dan pembelajaran, memberi kesempatan kepada guru untuk melakukan perencanaan secara kolaboratif, melakukan eksperimen-eksperimen serta mau bersikap kritis terhadap pengajarannya sendiri. Konteks pengembangan profesional guru dapat dilihat dari berbagai hal. Raya & Sercu (2007:1140) berpandangan bahwa konteks pengembangan profesional guru antara lain harus: (1) fokus pada konten/isi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan pemahaman guru dalam mengajar terkait erat dengan pengalaman pengembangan profesional guru, khususnya pengembangan profesional yang fokus pada konten/isi mata pelajaran. Dengan fokus pada konten/isi mata pelajaran, guru secara otomatis, dapat memahami apa yang dibutuhkan siswa. Dengan pemahaman konten/isi dan strategi mengajar dengan baik, guru dan siswa dapat mengembangkan pemahaman baru secara aktif dan bersama-sama; (2) perluasan. Pengembangan profesional guru dimaksudkan agar terjadi perluasan pengalaman guru dalam berbagai aspek belajar dan pembelajaran, memiliki kesempatan lebih banyak belajar secara aktif, terbangunnya hubungan yang koheren dengan tugas guru sehari-hari; (3) kolaboratif. Pengembangan profesional guru dilakukan sebagaimana dalam konteks kerja sehari-hari dimana guru bekerja dengan guru lainnya baik dalam satu sekolah atau di sekolah lain untuk mengembangkan kemampuannya (misalnya melalui MGMP), dapat pula bekerjasama dengan peneliti dari universitas atau lembaga lain untuk melakukan penelitian misalnya penelitian tindakan kelas. Pengembangan profesional melibatkan partisipasi kolektif guru yang ada di jurusan, guru mata pelajaran atau guru kelas sehingga terbangun suatu proses belajar yang bersifat aktif dan lebih koheren; (4) bagian dari pekerjaan sehari-hari. Pengembangan profesional harus dikembangkan dalam sekolah meskipun tujuan utama pengembangan terkait langsung pada pekerjaan guru sehari-hari. 5) berproses. Pengembangan profesional guru, menurut beberapa penelitian, harus dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya episodik, serta sebaiknya ada tindak lanjut serta dukungan secara

terus menerus; (6) koheren & terintegrasi. Pengembangan profesional seharusnya terkait langsung dengan pengalaman mengajar guru, juga sejalan dengan standar yang diharuskan bagi guru, serta dapat dibuktikan melalui suatu penelitian; (7) *inquiry-based*. Pengembangan profesional seharusnya mengarahkan pada kebiasaan guru mencari dan menemukan sesuatu secara terus menerus serta mau melakukan refleksi secara aktif terhadap hasil belajarnya sendiri. Guru didorong terlibat aktif dalam diskusi yang bermakna, membuat perencanaan, dan harus menyadari bahwa mengajar merupakan bagian dari pengembangan profesional; (8) guru kendali. Pengembangan profesional seharusnya merupakan sebuah respon terhadap kebutuhan dan keinginan guru yang mereka identifikasi sendiri, untuk tujuan perbaikan, baik untuk individu maupun sekolah. Pengembangan profesional akan lebih bermakna bagi guru jika mereka mengalami perubahan yang terkait langsung dengan pengembangan konten/isi mata pelajaran serta prosesnya; (9) terinformasikan melalui kinerja siswa. Dampak dari pengembangan profesional terhadap peningkatan prestasi siswa harus diinformasikan kepada semua pihak agar selanjutnya dapat direncanakan pengembangan profesional yang tepat guna; (10) evaluasi diri. Pengembangan profesional harusnya termasuk pemahaman terhadap prosedur evaluasi diri kaitan dengan peningkatan kemampuan; (11) penelitian tindakan. Pengembangan profesional seharusnya merupakan suatu proses inquri yang sistematik dari berbagai pengalaman guru dan merupakan aktifitas kolaborasi dengan guru lain yang bertujuan untuk memperbaiki pengajaran yang ada saat ini. Pengembangan profesional dalam bentuk penelitian tindakan seharusnya dilakukan oleh guru sendiri.

Menurut Villegas-Reimers (2003:15) terdapat beberapa petunjuk yang dapat digunakan guru dalam merencanakan pengembangan profesional antara lain: (1) guru perlu mengenali perubahan-perubahan yang terjadi sebagai bagian proses individu maupun sekolah; (2) guru perlu berpikir besar, tetapi harus memulai dari hal-hal kecil; (3) guru perlu bekerja dalam kelompok agar mendapat dukungan; (4) guru perlu menggunakan prosedur sehingga memperoleh umpan balik; (5) guru perlu melakukan *follow-up* secara terus menerus; dan (6) guru perlu mengintegrasikan dengan berbagai program yang telah ada. Pengembangam profesional, dalam konteks yang lebih luas

seharusnya mengacu pada pengembangan individual guru di dalam peran profesionalnya. Lebih khusus lagi, pengembangan profesional guru harusnya merupakan capaian profesional guru yang menguntungkan dan didasarkan pada peningkatan pengalaman serta telah teruji. Pengembangan profesional termasuk pengalaman-pengalaman guru yang bersifat formal seperti pengalaman menghadiri workshop dan pertemuan profesional, melakukan mentoring, dll., serta pengalaman yang bersifat informal seperti membaca berbagai bahan publikasi profesional, menonton televisi dokumentasi yang terkait dengan disiplin akademik, dll.

F. Karaktersitik Pengembangan Profesional Guru

Karakteristik pengembangan profesional menurut Villegas-Reimers (2003:9) antara lain: (1) harus didasarkan pada konsep konstruktivisme, bukan hanya sekedar transmisi saja; (2) harus disiapkan untuk jangka panjang; (3) harus berupa proses yang dilakukan dalan konteks tertentu; (4) berupa proses sebagai bentuk hubungan kedekatan dengan tujuan perbaikan kinerja sekolah; (5) guru harus memahami bagaimana melakukan refleksi diri; (6) harus dipahami sebagai suatu proses kolaborasi; (7) harus dipandang dalam berbagai bentuk. Karakteristik pengembangan tersebut mensyaratkan perubahan cara berpikir *"re-thinking"* yang bersifat mendasar dari guru sehingga dapat terjadi interaksi yang bermakna antara teori dan praktek, antara aksi dan refleksi serta memperoleh dukungan yang bermakna terhadap pengembangan profesional. Karakteristik di atas dikembangkan berdasarkan tuntutan perubahan guru yang mensyaratkan kepemilikan cara belajar mengajar yang baik, perlu pengembangan kesadaran guru terhadap konsepsi awal mereka; mengembangkan pengalaman transformatif; meyakinkan guru untuk membuat pilihan; berpartisipasi dalam pengelolaan kegiatan pengembangan; dan mendukung guru dalam mengenal dan mengatasi keterbatasannya (Raya & Sercu, 2007:1140). National School Board Association (2008) menunjukkan karakteristik pengembangan profesional guru yang sukses seharusnya: (1) direncanakan oleh guru dengan melibatkan perwakilan semua *stakeholder* terkait dengan perubahan sekolah; (2) merujuk pada tugas yang spesifik, fokus pada penggunaan teknologi yang terkini dalam kaitan dengan pengembangan dan penyelenggaraan kurikulum serta administratif termasuk semua kebutuhan guru

dalam mengajar; (3) dituntun oleh guru yang mampu menggunakan teknologi, khususnya yang memiliki kemampuan mengajar orang dewasa dan dapat menjadi model dalam strategi mengajar yang efektif; (4) adanya keseimbangan waktu belajar dan mempraktekkan hasil belajar; (5) menyediakan bantuan untuk akses ke berbagai perangkat keras maupun perangkat lunak yang nantinya dimanfaatkan dalam pembelajaran di kelas atau pada saat pelatihan di sekolah; (6) adanya kepekaan terhadap kebutuhan personal guru serta jadwal kerjanya; (7) dapat memberi bantuan pinjaman dana untuk tujuan pengembangan; (8) perlu memberi kesempatan bagi guru untuk mengaplikasikan hasil belajarnya di dalam kelasnya; (9) perlu memberi dukungan seperti menyediakan bahan belajar tanpa harus mengcopy sendiri; (10) perlu memiliki sikap dan keahlian terkini yang setara dengan apa yang dimiliki guru; (11) mendapat dukungan dari sekolah maupun dinas pendidikan secara seimbang, baik untuk individu maupun kelompok; (12) aktifitas pengembangan yang dilakukan dapat diterima oleh seluruh komunitas sekolah; (13) dilakukan untuk maksud perbaikan dan harus dievaluasi terus menerus.

Karakteristik pengembangan profesional guru merupakan gambaran pengembangan profesional guru yang dirancang dan diharapkan dapat diwujudkan demi pencapaian profesionalismenya. Surya (2000:7) mengemukakan bahwa dalam mewujudkan kinerja guru yang ideal, maka ada karakteristik gambaran atau citra guru yang diharapkan antara lain: (1) guru harus memiliki semangat juang tinggi serta kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap; (2) guru harus mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (3) guru harus mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain; (4) guru harus memiliki etos kerja yang kuat; (5) guru harus memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir; (6) guru harus berjiwa profesional; (7) guru harus memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material dan non material; (8) guru harus memiliki wawasan masa depan; (9) guru harus mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu. Guru akan dapat mewujudkan kinerja secara profesional jika memperoleh dukungan termasuk dari siswa, orang tua, pemerintah, dan masyarakat luas.

G. Prinsip-prinsip Pengembangan Profesional Guru

Enam prinsip pengembangan profesional guru di sekolah yang disampaikan oleh Eggen & Kauchak (2004:35) yang dapat dijadikan acuan bagi sekolah dalam merencanakan pengembangan gurunya, yakni: (1) memanfaatkan semua kecerdasan yang dimiliki guru seperti kecerdasan intelektual, sosial dan emosional secara bersama; (2) selalu memberi perhatian terhadap konteks dan pengalaman mengajar; (3) bersedia memberi layanan informasi yang memadai; (4) selalu ingin mempraktekkan pengalaman mengajar di kelas ke dalam konteks yang lebih luas; (5) menyiapkan guru-guru (juga siswa-siswa dan orangtua-orangtua) dalam hal bertanya; (6) melibatkan pemerintah dalam menyesuaikan kebutuhan guru secara individu maupun institusi. The New Jersey Professional Teaching Standards Board meyakini bahwa para pendidik perlu melakukan perencanaan pengembangan profesional secara terus menerus dimulai dari guru pemula pada program induksi hingga karir profesionalnya sehari-hari. Pendidik yang efektif merupakan pebelajar sepanjang hayat, sehingga pengembangan profesional harusnya merupakan proses yang dilakukan terus menerus untuk tujuan mengasah keterampilan dan mengaplikasikannya dalam kegiatan mengajar sehari-hari, serta juga mampu mengembangkan metode-metode baru (Academic and Professional Standards and Learning, 2008).

Dalam penyiapan tenaga guru, beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara pengembangan guru dan prestasi yang dicapai siswa, dimana guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa sebesar 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22%, dan sarana fisik 19%. Jika dilihat dari aspek guru. Hal yang terkait erat adalah masalah citra/mutu guru dan kesejahteraan (Sidi, 2000). Tilaar (1999:104; Gordon (2004:13) menyatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya, dimana hal tersebut berhubungan langsung dengan pembangunan kapasitas. Pembangunan kapasitas tenaga pendidik atau pemberdayaan guru merupakan salah satu kekuatan dalam pengembangan profesional satuan pendidikan.

H. Pengaruh Pengembangan Profesional Guru terhadap Pembelajaran

Pengembangan profesional guru memiliki efek positif terhadap pengetahuan, keterampilan dan perubahan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Pengembangan profesional guru memiliki hubungan erat dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan pola mengajar di kelas. Menurut Wayne (2008:9) pengembangan profesional guru melalui program *in-service* sebaiknya lebih difokuskan pada konten/isi mata pelajaran serta cara belajar siswa, terutama mata pelajaran yang cukup memberi pengaruh positif terhadap cara belajar siswa. Ketika guru melakukan kolaborasi dengan teman guru lain, ada resiko yang harus diambil, selain itu guru belajar dari berbagai kesalahan yang pernah dilakukannya namun guru juga akan belajar berbagai strategi yang sukses yang pernah digunakan oleh teman guru lain. Melalui kegiatan pengembangan profesional, guru melakukan refleksi terhadap pola mengajar melalui kegiatan penelitian untuk menemukan cara mengajar yang lebih baik. Guskey (2003) mengemukakan bahwa hubungan antara pengembangan profesional guru dan pengaruhnya terhadap prestasi siswa tidak terjadi secara langsung, selain itu juga sulit mengatakan bahwa perbaikan prestasi siswa merupakan hasil pengembangan profesional guru. Oleh sebab itu masih diperlukan penelitian untuk memahami hubungan antara belajar guru dan prestasi siswa. Sekolah-sekolah yang melakukan reformasi kurikulum menggunakan standar tertentu, maka pelaksanaan pengembangan profesional guru dilakukan berkelanjutan dan fokus pada isi pelajaran. Guru melakukan pembandingan pemahaman terhadap isi mata pelajaran misalnya seni dan bahasa menggunakan standar serta model isi matapelajaran seni yang lain. Para guru berpartisipasi dalam studi kelompok menggunakan literatur profesional yang relevan, menghadiri *workshop* memperoleh masukan serta contoh praktis; dan melakukan perencanaan kolaboratif. Akhir dari kegiatan pengembangan profesional, para guru melaporkan bahwa ternyata melalui pengembangan profesional terjadi perubahan kemampuan baik secara individual maupun cara mengajar. Selanjutnya sekolah memberi kesempatan guru untuk mengaplikasikan hasil belajarnya ke dalam proses belajar mengajar sehari-hari. Berbagai sekolah melakukan pengembangan profesional guru menyesuaikan dengan berbagai standar akuntabilitas yang ditetapkan dinas pendidikan

dimana diharapkan hasil pengembangan profesional benar-benar dapat berkontribusi pada perbaikan prestasi siswa, khususnya dalam hal membaca. Di Amerika, kegiatan pengembangan profesional diarahkan untuk mendukung implementasi motto *"Success for All"* dengan mempertajam pemahaman terhadap kurikulum matematika dan membaca dan lebih fokus pada tujuan belajar, strategi mengajar, dan prestasi siswa. Hasil pengembangan profesional tersebut menunjukkan bahwa kerjasama kolaboratif antara kelompok guru kelas cukup berkontribusi pada pertumbuhan profesional individu dan kolektif.

I. Aspek Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru seharusnya mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme. Kegiatan-kegiatan dimaksud seperti pengembangan individual, pendidikan lanjut, pendidikan dalam jabatan seperti pengembangan kurikulum, kerjasama *peer group*, belajar kelompok, dan pendampingan kelompok atau mentoring. Guskey (2003) mengemukakan bahwa guru belajar dan mengumpulkan pengetahuan profesional melalui penelitian yang dianggap sebagai pengembangan tingkat tinggi meskipun sampai saat ini masih menjadi perdebatan luas. Pengembangan profesional guru secara individual menurut Fullan (2000:326) adalah sejumlah total pengalaman belajar baik secara formal maupun informal sejak karir pertama sampai masa pensiun. Pengembangan profesional secara jelas melibatkan waktu dan usaha, mensyaratkan pembuatan keputusan dan perencanaan pada sejumlah tingkatan mulai dari tingkat dinas pendidikan sampai pada tingkat guru. Pengembangan profesional guru juga melibatkan penggunaan teknologi dalam memperluas pola mengajar saat ini dan meningkatkan keterampilan guru dan memberi kesempatan bagi guru untuk memperoleh pengalaman langsung mengenai konsep/ pengetahuan di tempat kerja agar dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih otentik bagi siswanya. Ia menjelaskan ada sembilan petunjuk perencanaan pengembangan profesional guru yang harusnya berpusat pada siswa: (1) isi pengembangan profesional guru harus fokus pada apa yang dipelajari siswa dan kendala yang dihadapi siswa dalam belajar; (2) pengembangan profesional guru diarahkan melalui suatu analisis perbedaan tujuan/sasaran dan standar pembelajaran serta prestasi siswa; (3)

pengembangan profesional guru harus melibatkan guru dalam mengidentifikasi apa yang mereka butuhkan untuk dipelajari dan dikembangkan dalam proses pembelajaran; (4) pengembangan profesional guru secara mendasar berbasis pada sekolah dan secara terintegrasi pada aktifitas sekolah; (5) pengembangan profesional guru memberi kesempatan belajar bagi yang berhubungan dengan kebutuhan individual meski harus dikelola dalam konteks pemecahan masalah secara kolaboratif dan juga memungkinkan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman; (6) pengembangan profesional guru dilakukan secara terus menerus dan melibatkan dukungan tindak lanjut, termasuk di dalamnya dukungan sumber daya eksternal; (7) pengembangan profesional guru harus terhubung dengan evaluasi hasil belajar maupun proses; (8) pengembangan profesional guru memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pemahaman teoritis tentang pengetahuan dan keterampilan yang harus dipelajari; (9) pengembangan profesional guru harusnya menjadi bagian integral dalam proses perubahan, dan merupakan fasilitator dalam belajar. Pengembangan profesional seharusnya masuk dalam ruang lingkup Sekolah maupun Dinas Pendidikan secara luas yang untuk perubahan pada tingkat yang berjenjang.

Efektifitas pengembangan profesional guru menurut Guskey (2003:47) dapat dilihat dari adanya perbedaan antara kelompok pengelola sekolah, para guru dan siswa secara unik serta memberi pengaruh pada proses pengembangan profesional dan bahkan membawa pengaruh secara spesifik terhadap efektifitas pengembangan profesional guru. Pengembangan profesional guru dapat dilihat dari sisi pengembangan aktifitas profesional dalam mengajar. Menciptakan kesempatan bagi guru untuk mengambil tanggung jawab lebih dalam proses peningkatan profesional serta praktek profesionalnya. Pengembangan profesional guru yang mendukung pengajaran kelas yang efektif perlu mempertimbangkan berbagai hal berikut: (1) pengembangan profesional guru seharusnya bersifat berkelanjutan, bukan hanya sewaktu-waktu seperti workshop sehari; (2) isi pengembangan profesional guru harusnya fokus pada konten/isi mata pelajaran dan pola mengajar; (3) sekolah perlu memberi waktu yang cukup dalam mendesain dan mengimplementasikan hasil pengembangan profesional; (4) faktor dinas pendidikan: guru-guru menganggap bahwa dinas pendidikan

merencanakan pengembangan profesional guru seharusnya tidak terpecah-pecah dan terkoordinasi, serta juga menjadi hal yang mutlak dilakukan bukan bersifat sukarela; (5) biaya: pengembangan profesional guru yang bermutu membutuhkan biaya besar, mungkin dua kali lebih besar dari anggaran yang biasa disediakan dinas pendidikan. Untuk itu perlu disediakan anggaran yang memadai sebagai investasi bagi pengembangan profesional guru untuk tujuan memperkuat guru serta menghasilkan guru-guru yang bermutu. Pengembangan profesional guru menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan, Sekolah dan Guru, sehingga perencanaan pengembangannya sudah seharusnya dilakukan oleh ketiga unit tersebut. Berdasarkan struktur organisasi kependidikan, tanggung jawab fungsi perencanaan ada pada kepala dinas pendidikan dan kepala sekolah. Sedangkan guru bertanggung jawab dalam perencanaan pengembangan profesionalnya sendiri secara individu meskipun rencana individu guru tetap harus dikonsultasikan dengan pihak sekolah agar terjadi kesesuaian dengan tujuan sekolah. Struktur Dinas Pendidikan, SMK sampai kepada guru dapat ditunjukkan dengan mengadopsi contoh struktur organisasi sekolah menengah (Sukmadinata, dkk. 2006:49).

J. Jenis Pengembangan Profesi Guru SMK

Pengembangan profesional guru merupakan alat kunci untuk memperluas pemahaman akan hal-hal baru dalam bidang pendidikan, membantu guru dalam mengimplementasikan hasil inovasi pembelajaran yang baru, serta memperbaiki pengajaran mereka (Cook & Fine, 1996 dalam Brown, 2002:1). Pengembangan profesional guru dapat dilakukan dalam berbagai bentuk aktivitas seperti *mentoring*, pemodelan, *workshop*, kursus, masuk dalam struktur, observasi dan pelatihan pada saat libur (Brown, 2002:1). Ruhland, dkk., (2002:27) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa aktivitas pengembangan profesional yang sering dilakukan guru antara lain: (1) mentor 67%; (2) *workshop* 61%; (3) pusat sumber belajar (*resources centre*) 45%; (4) perencanaan pengembangan 45%; (5) bantuan sumber pengajaran dan kurikulum 42%; (6) orientasi kebijakan dan prosedur sekolah 42%; (7) kursus untuk sertifikasi dalam sekolah 36%; (8) dukungan dari koordinator pengembangan profesional 36%; (9) buku pegangan guru 36%; (10) kursus sertifikasi di luar sekolah 33%; (11) dukungan kelompok

peer 27%; (12) pengembangan kurikulum bagi guru baru 15%; (13) lain-lain 15%. Kegiatan lain menurut Raya & Sercu (2007:1140) yang dapat dilakukan untuk pengembangan profesional guru adalah *action research*. Penjelasan berikut ini mengenai beberapa kegiatan pengembangan profesional yang dapat dilakukan oleh guru.

1. Pelatihan

Pengembangan profesional guru dapat dilakukan di pusat kegiatan guru. Lemlech (1994:399) mengatakan bahwa pusat-pusat kegiatan guru pertama kali diadakan di Inggris dan Wales. Di Amerika Serikat, pusat-pusat kegiatan guru dimulai pada tahun 1978. Tujuan pusat kegiatan guru adalah untuk memberi kesempatan kepada guru untuk melakukan refleksi terhadap pengembangan profesionalnya. Pusat kegiatan pengembangan guru juga banyak terdapat di Indonesia seperti P4TK dan LPMP. Pusat pelatihan guru menyediakan kegiatan profesional yang inovatif untuk pendidikan lanjut. Beberapa pusat kegiatan guru fokus pada pendekatan *in-service* secara tradisional, sedangkan yang lain menyediakan pelatihan singkat dan *workshop* pengembangan kurikulum. Guru-guru dikirim oleh sekolah untuk jangka waktu tertentu atau paruh waktu. guru akan ke pusat kegiatan guru untuk melakukan pengembangan kurikulum baru atau bahan ajar baru. Pusat-pusat kegiatan guru bertanggung jawab terhadap aktifitas guru, mengidentifikasi kebutuhan guru, dan menyediakan layanan profesional bagi guru.

2. Magang Mengajar pada Guru Senior

Pengembangan profesional guru merupakan inisiatif sekolah. Salah satu contoh desain pengembangan profesional guru yang dilakukan oleh sekolah negeri di Delaware yang dikaitkan dengan karakteristik pengembangan yang bermutu antara lain: (1) kaderisasi (dari guru untuk guru), dimana lebih dari 100 guru sekolah negeri di Delaware melakukan pengkaderan bagi para guru yang nantinya akan menjadi guru kepala. Pengkaderan dilakukan melalui kegiatan pengembangan profesional dimna guru-guru senior memberi kesempatan kepada guru yang sedang dikader untuk mendampingi guru-

guru yang berada di sekolahnya atau di distriknya dalam melakukan pengembangan. Pengembangan profesional guru dilakukan oleh guru kader tersebut sebagai bagian yang *embedded* dalam pekerjaannya sehari-hari dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta bersifat berkelanjutan; (2) kluster, dimana pengalaman pengembangan profesional yang diperoleh guru kemudian dilakukan pengkombinasian *coursework, action research*, studi kelompok, dan penelitian mandiri. Kluster lebih intensif dilakukan pada persiapan ujian kelulusan (UAN, UAS). Pengembangan profesional guru seperti ini cocok untuk meningkatkan dan memperbaiki kesalahan-kesalahan pemahaman terhadap konten/isi mata pelajaran serta dan pola mengajar agar lebih berdampak pada prestasi siswa serta sesuai dengan standar pendidikan; (3) *Lesson Study*, sejak musim gugur tahun 2002, *resource center* matematika dan sains pada Universitas Delaware menggunakan dana hibah dari pemerintah federal untuk mendukung pelaksanaan *lesson study* bagi pengajar sains pada 6 sekolah menengah pertama di Delaware. Tim ini secara kolaboratif menetapkan tujuan pendidikan secara bersama, merencanakan proses pembelajaran, dan memimpin *public lessons*. Para guru melakukan pengamatan dan menganalisis proses belajar yang terjadi serta dampaknya pada siswa. Pengalaman pengembangan profesional guru ini lebih melekat pada kehidupan kerja guru sehari-hari dan dengan demikian dapat merestruktur kreatifitas guru dalam memanfaatlan waktu untuk belajar sendiri dan kerjasama dengan guru lain.

Kubow & Fossum (2003:207) mengatakan bahwa "*Kenkyuu jugyou* (Bahasa Jepang) merupakan istilah yang menggambarkan kolaborasi rutin guru dimana para guru merencanakan pelajaran dan merefleksikan hasil mengajar bersama teman dalam kelompoknya". Terkait dengan kerjasama dalam jaringan guru, Villegas-Reimers (2003: 69,78) mengatakan bahwa tujuan dari jaringan guru adalah untuk membawa guru secara bersama melihat permasalahan yang dialami dalam mengajar, agar dapat menjadi petunjuk dalam penyusunan rencana pengembangan profesionalnya selanjutnya baik secara individu maupun kelompok agar lebih relevan dengan kebutuhan. Jaringan guru ini dapat bersifat informal

seperti melalui pertemuan rutin guru; atau secara formal dengan melembagakan hubungan, komunikasi dan dialog.

3. Terlibat dalam Asosiasi Profesi

Pengembangan profesional guru dapat meningkatkan kapasitasnya sehingga dapat mensejajarkan diri dalam perkembangan baik nasional maupun internasional. Lemlech (1994:400) mengatakan bahwa "pengembangan profesi dapat meningkatkan anggotanya dalam skala nasional, karena setiap asosiasi profesi selalu menyediakan berbagai hasil perkembangan dan diberikan kepada anggotanya dalam bentuk jurnal berkala, *newsletter*, *bulletin* dan informasi penelitian. Asosiasi guru juga menyelenggarakan konferensi secara nasional dimana guru dapat turut berpartisipasi dalam komite kerja, *workshop*, dan kelompok diskusi. Para ahli menunjukkan cara melakukan pengembangan kurikulum, mengembangkan isu-isu penelitian dan isu sosial yang relevan. Asosiasi profesi juga bekerjasama dengan universitas lokal dalam mengelola pembelajaran bagi guru yang ingin belajar. Para penerbit juga dapat menyediakan peluang bagi guru untuk melakukan *review* dan kritik terhadap bahan ajar dan media yang dikembangkan". Villegas-Reimers (2003:69,71) mengemukakan bahwa sekolah tempat pengembangan profesional guru atau sekolah laboratorium merupakan bentuk kemitraan yang dibangun antara guru, manajemen sekolah dan universitas (dosen) dalam memperbaiki pola belajar mengajar serta juga dapat mendekatkan antara teori dan praktek. Melalui kegiatan ini, guru dapat memperoleh informasi hasil-hasil penelitian dan teori-teori terbaru tentang pengajaran. Selain itu dapat pula membuat jaringan antar sekolah sehingga akan sangat mendukung pengembangan profesional guru yang dapat membawa perubahan di sekolah dan dapat pula mengubah arah pendidikan ke tingkatan yang lebih tinggi. Guru-guru yang mengikuti kegiatan asosiasi profesi akan berkembang keterampilan dan kompetensinya dan akhirnya secara otomatis telah mengembangkan profesionalnya, seperti belajar, berpartisipasi, bekerjasama, kooperatif, aktif dan mampu meneliti.

4. Kolaborasi Kolegial

Pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui kerjasama kolaborasi. Menurut Steiner, dkk. (1998:776) ada beberapa prinsip dalam melakukan kolaborasi antara lain: (1) perlu saling menghargai terhadap keahlian masing-masing dalam proses merencanakan, memutuskan dan melaksanakan sesuatu; (2) perlu memiliki komitmen untuk saling berbagi sumber daya, tenaga, dan bakat yang dimiliki masing-masing; (3) tidak perlu ada dominansi individu, dalam membuat keputusan; (4) hasil kerja dalam kolaborasi harus selalu dianggap sebagai hasil dari kontribusi semua anggota. Selanjutnya mengenai kolaborasi dalam pengembangan profesional guru, Lemlech (1994:395) mengemukakan bahwa dalam kolaborasi perlu ada diskusi kelompok, yang artinya bahwa "…semua orang perlu berbicara dengan orang lain mengenai berbagai kesulitan mengajar yang dihadapi selama ini, permasalahan keyakinan diri dalam mengajar, kelemahan yang dimiliki dalam perencanaan. Melalui diskusi-diskusi maka akan terjadi saling tolong menolong antar teman dalam memecahkan berbagai permasalahan. Ia mengidentifikasi lima tipe pengembangan kerjasama dalam konteks kolaborasi guru yakni: (1) adanya dialog profesional; (2) dilakukannya pengembangan kurikulum; (3) perlunya supervisi kelompok; (4) adanya bimbingan kelompok; dan (5) perlunya dilakukan penelitian tindakan. Dialog profesional yang baik memungkinkan para guru memikirkan secara bersama bahwa pengajaran adalah sebuah proses. Pengembangan kurikulum dapat terjadi apabila dua atau lebih guru sepakat bekerjasama mengembangkan dan memproduksi bahan ajar. Mengajar suatu unit pembelajaran pada umumnya menggunakan pola yang telah disediakan dari pusat. Suatu unit pengajaran akan menampilkan suatu rencana nyata pembelajaran yang akan terjadi di dalam kelas. Dalam menyusun rencana pembelajaran, maka kekuatan guru dan sumberdaya yang tersedia harus dapat dimanfaatkan dalam perencanaan. Supervisi kelompok dapat menggunakan proses supervisi klinis dalam pengaturan kelompok. Proses supervisi klinis melibatkan pengamatan secara berulang dan serta dilakukan pembicaraan dalam bentuk konsultatif untuk

memfasilitasi dan memperbaiki proses belajar mengajar agar lebih profesional. Bimbingan kelompok merupakan alat uji untuk meningkatkan pembelajaran. Tujuan utama bimbingan kelompok adalah untuk mengimplementasikan metode mengajar yang inovatif dan menentukan pengaruhnya pada siswa.

5. Penelitian Tindakan

Pengembangan profesional guru juga dapat dilakukan melalui kegiatan penelitian. Burnaford, dkk. (1996:137) mengemukakan bahwa ketika guru, atau sekelompok guru melakukan penelitian sebagai salah satu program tahunan sekolah..., maka kegiatan penelitian tersebut merupakan aktifitas pengembangan profesional sejauh sesuai dengan tujuan sekolah. Mereka menjelaskan bahwa guru yang melakukan penelitian tindakan biasanya merasakan terjadinya perubahan dalam berbagai aspek. Proses penelitian tindakan yang dilakukan guru merupakan memang masih merupakan tantangan besar dalam pengembangan profesional, apalagi jika mengacu pada konsep bahwa tidak ada pemecahan masalah pembelajaran yang dengan mudah diselesaikan. Dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tanggal 4 Mei 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada beberapa ayat menyebutkan bahwa guru harus: 23) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, yang terdiri dari: 23.1) melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus; 23.2) memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan; 23.3) melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. Selanjutnya Lemlech (1994:396) mengatakan "program pengembangan staf melalui bimbingan kelompok dapat menggunakan format berikut: (1) teman dalam kelompok saling berbagi mengenai permasalahan yang dihadapi dalam mengajar; (2) fokus perhatian dan permasalahan mengajar harus dibatasi agar guru pemandu dapat fokus pada perilaku mengajar atau pada permasalahan selama pengamatan; (3) teman yang menjadi guru pemandu mengamati dan membuat catatan pengamatan; (4) catatan pengamatan tersebut selanjutnya didiskusikan, dan kedua guru (guru pemandu dan guru yang mengajar) melakukan analisis secara bersama-sama; (5) guru pemandu memberi umpan balik hanya

pada hal-hal yang bersifat spesifik. Jika ada informasi tambahan tentang proses mengajar yang diamati, teman yang diamati wajib menanyakan hal.

6. Mengikuti Pendidikan Lanjut

Pengembangan profesional guru juga dapat dilakukan melalui pendidikan lanjut. Pendidikan lanjut bagi guru merupakan keharusan agar dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru. Guru, paling sedikit, harus memiliki pendidikan sarjana, dan telah menyelesaikan program pendidikan, serta memiliki lisensi untuk mengajar. Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 40 ayat 1c menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Selanjutnya pada pasal 42 ayat 1 menyebutkan bahwa "pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifkasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Lemlech (1994:393) mengemukakan bahwa semua orang dalam profesinya perlu memperhatikan perkembangan pengetahuan dan keterampilannya sendiri agar selalu aktual. Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan pada pasal 1 (1) setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.

7. Berpartisipasi pada Kegiatan Ekstra Kurikuler

Pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui keterlibatan dalam berbagai kegiatan ekstra kurikuler. Seseorang, dalam kehidupannya, perlu terlibat dalam kegiatan di luar rutinitas untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan serta dapat memperluas cakrawala berpikirnya. Lemlech (1994:401) mengemukakan bahwa hal penting sebagai seorang profesional adalah bertumbuh, berkembang dan menjadi dewasa dalam profesinya. Ada motto yang mengatakan 'semua orang bekerja, tidak bermain'. Motto tersebut membawa

pengaruh negatif seperti tekanan yang menyebabkan orang menjadi bosan dengan pekerjaan. Sindrom dari motto yang menyebutkan ‘semua bekerja’ tersebut telah membuat banyak guru merasa kurang bergairah, padam/lesu/loyo karena hanya bekerja, bekerja dan bekerja. Daya tarik kegiatan di luar sekolah serta unsur persahabatan yang terjadi dalam sebuah asosiasi profesi sangat berbeda. Jika kedua-duanya dilakukan secara berimbang maka akan membuat pencapaian guru secara seimbang pula. Guru bahkan dapat bergabung dengan kelompok teater/drama, kelompok partai politik, kelompok pecinta buku, dan organisasi yang menyenangkan lainnya agar terhindar dari rutinitas kerja di sekolah yang membosankan serta dapat memperoleh perspektif berbeda tentang kondisi masyarakat dan budaya hidup masyarakat yang dapat menolong guru untuk mengembangkan kapasitasnya. Pertumbuhan orang dewasa tergantung pada hubungan yang positif dengan orang lain sebagaimana interaksi yang terjadi pada dunia kerjanya.

8. Mengikuti Workshop, Seminar, Konferensi dan Kursus

Pengembangan profesional guru dapat pula dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti workshop, seminar, konferensi ataupun kursus. Menurut Villegas-Reimers (2003:78) workshop, pelatihan yang dilakukan di sekolah yang berorientasi pada pengembangan guru dapat menolong guru mengembangkan profesionalismenya, juga dengan melakukan penelitian tindakan kelas dimana mengharuskan untuk melakukan identifikasi terhadap berbagai variabel tentang permasalahan rendahnya prestasi siswa. Workshop merupakan tempat belajar yang baik dan berguna dalam mengubah pola dan cara mengajar selama ini. Melalui kegiatan seperti itu juga, guru dapat memperoleh keuntungan karena berada dalam jaringan dengan teman sejawat sehingga dapat meningkatkan keterampilan seperti pengelolaan waktu, sumberdaya dan kemampuan berkomunikasi.

9. Studi Mandiri

Pengembangan profesioal guru juga dapat dilakukan melalui studi mandiri. Studi mandiri merupakan salah satu aktivitas pengembangan profesional yang mudah dilakukan guru.

Keuntungan studi mandiri misalnya berkembangnya kemampuan guru pada bidang studi maupun metodologi pengajaran. Villegas-Reimers (2003:95) mengemukakan bahwa dalam tipe pengembangan profesional ini, guru perlu mengidentifikasi tujuan yang akan dicapainya sebagai hal penting baik untuk dirinya sendiri maupun kelompok. Guru perlu membuat catatan kegiatan yang akan dilakukan agar tujuan yang dikehendaki benar tercapai. Selain itu guru perlu mendata sumberdaya yang dibutuhkan dan cara mencapai kemajuan. Guru bertanggung jawab untuk pengembangan sendiri, dan peran administrator dan pengawas hanyalah memfasilitasi, menuntun dan mendukung pengembangan tersebut.

10. Berpartisipasi pada Peran-peran Baru

Pengembangan profesional guru juga dapat dilakukan melalui ikut mengambil tanggung jawab dan berpartisipasi dalam peran-peran yang berbeda dari pekerjaan sehari-hari. Menurut Villegas-Reimers (2003:100) gagasan pengembangan profesional guru tersebut di atas dimaksudkan misalnya guru ikut terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah, organisasi sekolah, dukungan dan monitoring. Untuk itu guru secara individu perlu mempersiapkan diri sendiri dalam menetapkan target pengembangannya.

11. Pengembangan Keterampilan

Pengembangan profesional guru dapat pula dilakukan melalui aktifitas pengembangan keterampilan. Menurut Villegas-Reimers (2003:101) kegiatan pengembangan keterampilan guru seperti ini dapat dirancang untuk mengembangkan secara berkelompok. Lima komponen dalam kegiatan pengembangan keterampilan yakni: (1) adanya proses eksplorasi teori melalui aktifitas kuliah, diskusi dan membaca berbagai bacaan ilmiah; (2) perlu melakukan demonstrasi keterampilan dan di rekam melalui video dan perlu melakukan latihan terus menerus; (3) perlu dilakukan simulasi secara berulang-ulang; (4) umpan balik diberikan oleh kelompok di bawah bimbingan (rekaman audio dan video akan memperkuat

umpan balik); 5) perlu pembimbingan dalam proses transisi dari pelatihan ke pengajaran sesungguhnya.

12. Kerja Proyek

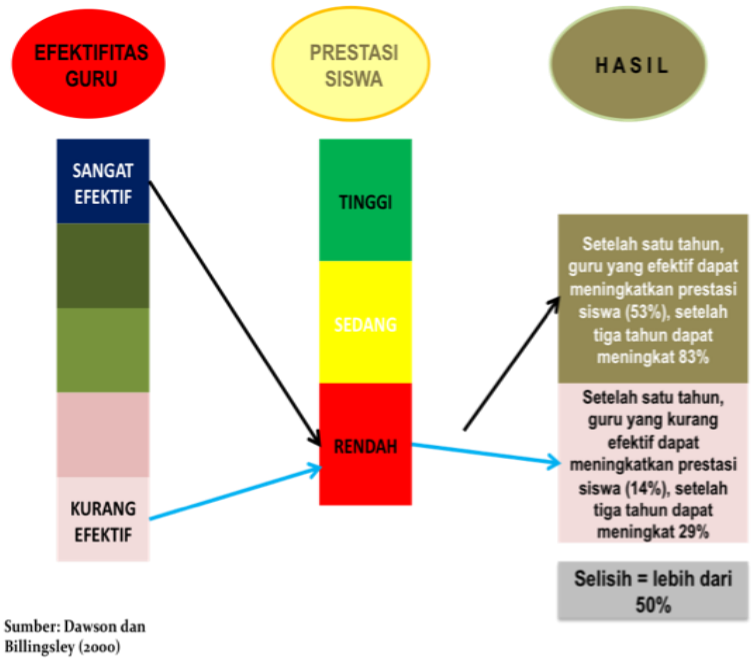
Pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui kegiatan kerja proyek. Menurut Villegas-Reimers (2003:105) tujuan utama kegiatan kerja proyek adalah untuk mengembangkan kapasitas guru dalam bekerja secara mandiri maupun bekerjasama dengan guru lain sebagai sebauh proses refleksi dari profesionalismenya. Tujuan pertama kegiatan ini adalah untuk peningkatan pengalaman guru yang dilakukan melalui diskusi profesional, melakukan pembandingan-pembandingan serta melakukan pengkajian literatur maupun hasil kerja siswa. Tujuan kedua adalah agar guru dapat memberi kontribusi yang positif bagi institusi, dimana juga akan sangat mendukung pada proses belajar mengajar. Kegiatan ini juga mampu menyiapkan guru dalam hal memikul tanggung jawab serta peran sebagai pemimpin di dalam kelas maupun sekolah, serta dapat memperbaiki secara umum mutu pengembangan profesionalnya.

13. Mengikuti Program Induksi Guru Pemula

Pengembangan karir guru sesungguhnya dimulai pada awal seorang guru melakukan aktifitas profesinya sebagai seorang guru. Sejak saat itulah maka pengembangan harus segera direncanakan dan dilaksanakan. Pengembangan yang dilakukan terkait dengan berbagai aspek yang dibutuhkan seorang guru dalam mengajar misalnya pengemabnagn tenatang keilmuannya, didaktik metodiknya, interaksi sosial dan hal lain yang sangat erat hubungannya dengan pencapaianan kberhasilan guru dalam mengajar. Sejak kurang lebih satu tahun ke belakang, program induksi bagi guru pemula telah menjadi wacana publik, –khususnya di kalangan praktisi pendidikan. Dari berbagai wacana yang berkembang, di antaranya sempat muncul pertanyaaan, benarkah program induksi ini akan diberlakukan di Indonesia? Melalui regulasi baru pemerintah yang dituangkan dalam Permendiknas Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi bagi Guru

Pemulatelah menjadi payung hukum resmi tentang dalam penyelenggaraan Program Induksi bagi Guru Pemula di Indonesia. Peraturan ini terdiri dari 14 pasal, di dalamnya antara lain mengatur tentang: tujuan, prinsip dan teknis pelaksanaan penyelenggaraan Program Induksi secara umum. Kehadiran program induksi ini tampaknya semakin mempertegas komitmen pemerintah untuk menata profesi guru, karena saat ini guru telah diyakini sebagai tumpuan harapan utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Melalui proses pembimbingan selama mengikuti program induksi ini, diharapkan sejak awal para guru sudah mampu membiasakan diri bekerja secara profesional. Hasil selama mengikuti program induksi tentu akan menjadi bekal penting bagi guru yang bersangkutan dalam menekuni pekerjaannya pada masa-masa selanjutnya, yakni menjadi seorang guru yang profesional. Jika disimak isi peraturan ini, tampaknya kesuksesan program induksi ini, selain ditentukan oleh guru pemula yang bersangkutan, juga akan bergantung pada peran dari tiga pihak lainnya yang terlibat dalam program induksi, yaitu: (1) pembimbing, guru profesional yang diberi tugas untuk membimbing guru pemula; (2) kepala sekolah, selaku atasan guru pemula yang bertugas memfasilitasi agar program induksi dapat terselenggara dengan baik, dan (3) pengawas sekolah yang bertugas membimbing dan menilai kinerja guru pemula. Hal yang perlu digarisbawahi, bahwa selama program induksi berlangsung, jangan sampai muncul praktik perpeloncoan, baik yang dilakukan oleh pembimbing atau warga sekolah lainnya. Program induksi justru dimaksudkan untuk melindungi para guru pemula dari berbagai praktik perpeloncoan yang dapat merusak mental guru pemula. Selama ini, meski tidak secara terbuka, tampaknya praktik perpeloncoan terhadap para anggota (guru dan siswa) baru di sekolah kadang masih mewarnai pendidikan kita. Misalnya, diisolisasi dari kelompok atau malah dibombardir dengan tugas-tugas tambahan yang sangat membebani dan di luar kewajaran. Para guru pemula perlu diinduksi agar mereka menjadi matang dan profesional, yang siap menggantikan para seniornya untuk melahirkan generasi baru yang hebat.

UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bagian V tentang pembinaan dan pengembangan khususnya pada pasal 32 ayat (1) mengatakan bahwa pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Sedangkan pada ayat (3) mengatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional. Mengenai dimana pembinaan guru pemula dilakukan juga diatur sebagaimana pada pasal 33 yang mengatakan bahwa kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat ditetapkan dengan peraturan menteri. Manfaat Induksi Guru Pemula perlu meliht pada kondisi demografi guru Indonesia. Jumlah guru yang akan pensiun 451.767 guru akan pensiun dalam 10 tahun mendatang (SIM NUPTK Juni 2009). Jika seorang guru pemula mengajar 30 siswa maka akan ada 13.553.010 siswa diajar guru pemula.



Gambar 6. 1. Efektifitas Guru dan Prestasi Siswa

K. Konsekuensi Pengembangan Profesional Guru SMK

Setiap proses pengembangan kompetensi guru SMK menghasilkan berbagai konsekuensi antara lain membutuhkan waktu, dana dan sebagainya. Kedzior & Fifield (2004) menyatakan bahwa Dinas Pendidikan perlu melakukan pengkajian bersama-sama dengan pihak sekolah, universitas, terkait program-program pengembangan profesional guru. Bekerja secara kolaborasi di antara guru merupakan kunci sukses mengintegrasikan kemampuan akademik dan pemahaman terhadap dunia kerja pendidikan. Aktivitas kolaboratif juga memiliki karakteristik konteks yang lebih efektif dalam pengembangan guru. Via (2008) menyatakan bahwa kolaborasi merupakan bagian dari pembuatan keputusan, komunikasi dan kepastian serta reformasi. Bahkan Hilson (2008) mengatakan bahwa guru yang melakukan penelitian tindakan kelas dapat memperbaiki prestasi siswa dalam pelajaran ilmu pengetahuan alam. Maras (2008) mengatakan jika guru melakukan penelitian tindakan, maka akan meningkatkan kapasitas guru sendiri dan sekolah. Selain aktifitas yang dilakukan untuk pengembangan profesi guru SMK, juga perlu waktu dalam melakukan pengembangan tersebut. Kegiatan-kegiatan pengembangan profesional guru, baik formal maupun non formal membutuhkan waktu pendek maupun panjang. Pengembangan profesional guru dapat dilakukan secara bertahap dan terencana maupun dilakukan secara insidental ketika tersedia waktu cukup di saat jam mengajar atau kegiatan lainnya. Terdapat beberapa pandangan mengenai berapa banyak jumlah waktu yang seharusnya disediakan bagi dan oleh guru untuk melaksanakan pengembangan profesionalnya dalam satu kurun waktu tertentu. Secara umum ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa pengembangan profesional guru membutuhkan waktu cukup besar serta perlu dirancang dengan baik. Maurer (2000) mengatakan bahwa pengembangan profesional guru melibatkan waktu dan usaha pada sejumlah tingkatan mulai dari tingkat dinas pendidikan sampai pada tingkat guru. Birman, dkk. (2001) mempunyai pandangan yang hampir sama. Mereka mengatakan bahwa pengembangan profesional membutuhkan waktu cukup besar. Hoy & Woolfolk, (1993); Hoy & Hoy (2000) mengemukakan bahwa dibutuhkan waktu untuk merencanakan, merancang dan mengorganisasikan apa yang diajarkan. NSBA (2008) menyebutkan bahwa "Adequate in the time it allows for teachers

to learn, practice, and apply new concepts and techniques". Selanjutnya disebutkan "... supported at the building and district levels with adequate, ongoing staff and time for person-to-person and small-group instruction". Shelton & Jones (2006) mengatakan bahwa "time for staff development must be provided outside of the school day". Bahkan Maurer (2000) menyimpulkan tentang prosentase waktu yang dibutuhkan untuk pengembangan profesional guru dimana kesepakatan dari sejumlah reformer pendidikan yang merekomendasikan paling sedikit 20% waktu kerja guru digunakan untuk studi profesional dan kerja kolaborasi. Sedangkan The Texas State Board for Educator Certification menyimpulkan bahwa guru baru harus diberi tugas yang konsisten sesuai tingkatan lisensi mengajarnya untuk dapat mengikuti pelatihan, dan mereka harus mendapat dukungan untuk melakukan pengembangan selama 2 (dua) tahun termasuk mentoring (paling sedikit 30 menit per minggu) dan pada saat liburan yakni 6 (enam) hari pada tahun pertama dan 4 (empat) hari pada tahun kedua (Ruhland, dkk. 2002). Hasil penelitian Bull, dkk. (1994) mengemukakan bahwa negara dapat membuat kebijakan dengan memberi waktu selama beberapa hari kerja setiap tahun kepada guru untuk melakukan pengembangan profesional. Dinas pendidikan juga dapat memperpanjang tahun pelajaran tetapi dengan syarat bahwa perpanjangan waktu tersebut dipergunakan untuk pengembangan profesional guru. Dapat pula dilakukan dengan cara mengijinkan beberapa orang guru untuk mengikuti pengembangan profesional dan sekembalinya mereka diwajibkan mendesiminasi hasil belajar kepada guru lain. Negara dapat memberi dana kompensasi untuk waktu yang dipergunakan guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional misalnya dengan memberikan uang pendaftaran dan lain-lain. Hasil penelitian Dole (2007) mengatakan bahwa hal penting dalam membuat perubahan adalah menyediakan waktu bagi guru untuk pengembangan diri. Garet, dkk. (2001) dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa merupakan suatu tantangan bagi siapapun dalam menyediakan aktivitas pengembangan yang bermutu. Dimana hal tersebut selalu mensyaratkan perencanaan yang baik dan waktu yang cukup dimana kemungkinan besar sulit disediakan oleh sekolah dan dinas pendidikan. Selain itu juga, pengembangan professional guru membutuhkan dana pengembangan. Birman, dkk. (2001) mengemukakan bahwa pengembangan profesional yang

berkualitas cukup mahal, bahkan mungkin dua kali lebih mahal dari pada anggaran yang biasa disediakan oleh dinas pendidikan bagi setiap guru. Maurer (2000) mengemukakan bahwa pengembangan profesional juga melibatkan penggunaan teknologi. Teknologi dalam hal ini bukan saja pada keterampilan dalam menggunakan, tetapi pada aspek anggaran pengadaannya seperti komputer, LCD, TV, dll. Maka dalam perencanaan dana pengembangan profesional guru, bukan hanya bagaimana aktivitas pengembangan dapat berlangsung dengan baik, tetapi juga mengenai anggaran untuk pengadaan sarana yang dibutuhkan dalam pengembangan. Hal ini perlu menjadi perhatian dinas pendidikan maupun sekolah dan juga guru. Seberapa besar dana yang perlu disediakan masing-masing sangat tergantung dari perencanaan anggaran secara keseluruhan. Menurut hasil penelitian Ruhland, dkk. (2002:27) menyebutkan bahwa "...fifteen states (45%) reported they currently have state-wide local professional development programs funded by state grants". Dale (2006) memberi contoh perencanaan dana pengembangan profesional guru yang dilakukan di AS, dimana sekolah menetapkan penggalian dana dengan memperhitungkan kurang lebih 200 dolar per anak untuk pengembangan profesional guru, serta juga berbagai tambahan waktu dan usaha terutama ketika jadwal mengajar guru padat. Pengembangan dan perbaikan kapasitas guru, membutuhkan waktu, usaha dan pengorbanan sumberdaya agar program menjadi berkualitas yang akhirnya nanti akan memperbaiki pengajaran guru. Bahkan mengenai perencanaan anggaran pengembangan profesional guru, Ohio Department of Education (2001:17) merencanakan pada 2 (dua) tahun fiskal, dimana setiap sekolah, sekolah kejuruan dan sekolah masyarakat menerima block grant sekitar US dollar 75 per guru. Bull, dkk. (1994) mengenai dana pengembangan profesional menyebutkan bahwa pada dasarnya negara telah menyediakan dana untuk berbagai program pengembangan sumber daya manusia, Departemen Pendidikan juga menyediakan dana untuk berbagai macam workshop untuk maksud melakukan inovasi sekolah. Selanjutnya Bull, dkk. (1994) mengatakan bahwa program pengembangan profesional guru dan pengelola sekolah (diluar pendidikan lanjut) membutuhkan dana sekitar 1,8% dari anggaran pendidikan negara atau daerah. Ia mengatakan bahwa untuk setiap dolar yang dikeluarkan untuk pengembangan

profesional, guru telah berkontribusi sebesar 60 sen (dalam konversi) dalam bentuk waktu. Anggaran pengembangan per guru mencapai $1,360. Tetapi jika harus mendanai pengembangan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru, maka anggaran pengembangan profesional guru dapat mencapai 4% dari total anggaran pendidikan. Hasil penelitian Garet, dkk. (2001) mengatakan aktivitas pengembangan yang bermutu cukup mahal, dapat mencapai $512 per guru. Birman, dkk. (2001) dalam Kedzior (2004) mengemukakan bahwa anggaran per guru untuk pengembangan profesional yang bermutu biayanya mahal, bisa dua kali lipat lebih banyak dari anggaran pada Dinas Pendidikan. Sedangkan hasil penelitian Richard (1978) mengemukakan bahwa anggaran yang ada harus digunakan untuk mengembangkan kapasitas Dinas Pendidikan dalam menyiapkan staf pengembang. Karena umumnya sekolah maupun Dinas Pendidikan tidak terampil dalam permasalahan pengembangan staf dan perancangan aktivitas-aktivitas pengembangan. Guru akan dapat mencapai tingkat profesionalismenya apabila guru melakukan pengembangan profesinya secara terus menerus. Pengembangan profesional guru SMK seringkali berhenti pada saat guru telah kembali bekerja secara rutin. Maka seharusnya ada keberlanjutan dalam pengembangan guru. Menurut Eggen & Kauchak (2004:34) pengembangan diartikan sebagai "perubahan teratur dan terus menerus pada pebelajar yang merupakan hasil kombinasi pengalaman, belajar dan kedewasaan. Bagi setiap orang, pengembangan dimulai sejak lahir dan berlanjut sampai mati". Selanjutnya ia menyebutkan bahwa "perkembangan-perkembangan yang terjadi bersifat berlanjut dan relatif teratur. Sebagaimana manusia ketika menjadi dewasa, belajar dan mengumpulkan pengalaman-pengalaman, maka perkembangan mereka hal pengembangan juga dilakukan secara berkelanjutan sehingga mengalami kemajuan. Artinya bahwa pengembangan tidak akan terjadi secara tiba-tiba atau melalui 'jump' dari suatu kemampuan ke kemampuan lainnya". Birman, dkk. (2000) dalam Kedzior & Fifield (2004) mengemukakan bahwa pengembangan profesional harus dilakukan secara terus menerus dengan tujuan untuk melakukan perluasan pengetahuan dan dilakukan secara berproses. Sedangkan King & Newmann (2000:576) mengemukakan bahwa pengembangan profesional guru harus bersifat kolaboratif dan menjadi bagian dari kehidupan pekerjaan

sehari-hari. Birman, dkk (2002); Guskey (2003) menjelaskan bahwa pengembangan harus bersifat "coheren dan integrated serta inquiry-based. King & Newmann (2000) dalam Kedzior & Fifield (2004) juga menyebutkan bahwa dalam pengembangan profesional perlu memanfaatkan guru kendali serta terinformasikan/ ditunjukkan melalui prestasi siswa. Pengembangan profesional juga merupakan evaluasi diri dari kehidupan pekerjaan sehari-hari guru (Guskey, 2003). Kedzior & Fifield (2004) menyatakan bahwa proses pengembangan profesional adalah suatu proses berlanjut, baik perencanaan, implementasi, refleksi, evaluasi maupun revisi. Hasil penelitian Association for Supervision and Curriculum Development (2003) menemukan bahwa pengembangan profesional seharusnya direncanakan secara berlanjut. Hal itu memungkinkan perolehan substansi bahan belajar yang lebih banyak, dan peluang terjadinya pembelajaran yang aktif serta pengembangan hubungan yang koheren antar guru. Hasil penelitian Bull, dkk. (1994) waktu untuk pengembangan profesional guru seharusnya bersifat berkelanjutan. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus menyatu dalam kehidupan guru sehari-hari dan merupakan kegiatan terus menerus. Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan profesional guru perlu secara berkelanjutan dan dibuat oleh guru, sekolah dan Dinas Pendidikan. Berbagai kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan misalnya pengembangan secara individual, pendidikan lanjut, dan pendidikan dalam jabatan sebagaimana juga penulisan/penyusunan kurikulum, kerjasama peer group, belajar kelompok, dan pendampingan kelompok atau mentoring. Guskey (2003:38-54) mengemukakan bahwa "guru belajar dan mengumpulkan pengetahuan profesional melalui kegiatan penelitian. Pengembangan profesional yang memiliki karakteristik dan kualitas tinggi saat ini dapat diurutkan dari penelitian dan diikuti oleh jenis yang lain". Birman, dkk. (2000) dalam Kedzior & Fifield (2004) mengemukakan bahwa pengembangan profesional guru mengarahkan pada proses belajar dan refleksi secara terus menerus melalui belajar aktif dimana guru dapat terlibat dalam diskusi, perencanaan dan penerapan hal yang dipelajari dimana merupakan bagian dari aktivitas pengembangan profesional. Bull, dkk. (1994) menyatakan bahwa guru sebagai bagian dari masyarakat juga mempunyai kesempatan untuk

berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan memecahkan masalah secara bersama. Hampir sama dengan hasil penelitian Belcastro et al., 1992; Conley, (1989) dalam Hea-Jin Lee, (2005) yang menyatakan bahwa untuk para guru, berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan program pengembangan profesional menjadi rantai pengembangan profesional ke depan yang bersifat kolaboratif bersama pengelola sekolah. Hasil penelitian Daugherty & Richard (1993) menyatakan bahwa topik-topik pengembangan biasanya dipilih dan direncanakan berdasarkan masukan-masukan guru. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Brown (2002) menyatakan bahwa suatu rencana pengembangan yang baik tidak akan tersusun hanya sekali saja dalam suatu pertemuan, melainkan harus berupa kegiatan berkesinambungan dan merupakan masukan dari guru.

L. Sistem Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kemampuan dan keterampilan serta kompetensi guru dalam menjalankan tugas, khususnya yang berkembang saat ini, antara lain melalui uji kompetensi guru, penilaian kinerja guru, uji kompetensi di dunia industri atau dunia usaha melalui ujian di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan DP3 (bagi guru pegawai negeri). Guru SMK di uji kompetensinya sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Menjadi tuntutan bagi guru SMK untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di dunia usaha maupun industri dalam rangka mengupdate perkembangan terbaru dalam bidang keahliannya. Agar memperoleh pengakuan terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang guru SMK maka menjadi suatu keharusan bagi guru untuk mengikuti uji kompetensi dari pihak LSP. Sedangkan pengujian kemampuan dan kompetensi guru termasuk guru SMK yang dilakukan pemerintah yakni melalui sistem uji kompetensi guru atau UKG. Uji kompetensi guru merupakan proses pemetaan penguasaan kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional yang nantinya akan menjadi landasan dalam mengembangkan pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam bentuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Setiap guru dalam menjalankan tugas menjadi keharusan untuk dilakukan penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian kinerja guru merupakan alat kontrol terhadap terpenuhinya peran dan tanggun jawabnya dalam menjalankan tugas. Menjadi keharusan bahwa hasil penilaian kinerja guru merupakan informasi bagi guru sendiri maupun institusi untuk melakukan pengembangan jabatan fungsional guru. Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang disiapkan oleh pemerintah Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Jika penilaian dan pengembangan guru dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-akan mampu menghasilkan ”insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu melaksanakan pembelajaran, pembimbingan dan/atau pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Hasil penilaian kinerja guru selanjutnya digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya pada kompetensi tertentu sesuai keperluan. Dengan demikian diharapkan guru akan mampu berkontribusi secara optimal dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik dan sekaligus membantu guru dalam pengembangan karirnya sebagai seorang yang profesional. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan bagian dari proses untuk meyakinkan semua pihak bahwa setiap guru adalah seorang yang profesional, dan peserta didik dapat memperoleh kesempatan terbaik untuk dapat berkembang sesuai kapasitas masing-masing.

Penilaian lain yang dilakukan bagi guru SMK perlu selalu mengupdate ilmu dan keterampilannya dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di dunia usaha maupun dunia industri. Penyesuaian yang dilakukan akan disertai dengan pengakuan sah apabila diikuti dengan ujian keterampilan yang biasanya dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi profesi. Hal tersebut sesungguhnya sesuai dengan tuntutan bagi seorang guru kejuruan agar setiap guru dapat mengikuti uji kompetensi hal tersebut tercantum pada butir 71 instrumen akreditasi SMK tahun 2012 yang berbunyi: ”Guru mata pelajaran produktif memiliki sertifikat sesuai dengan keahliannya” dan jawabannya sebagaimana pada pilihan A berbunyi seperti ini: “Sebanyak 76% – 100% guru mata pelajaran produktif memiliki sertifikat uji kompetensi dari DU/DI atau lembaga sertifikasi profesi sesuai keahliannya”. Hal tersebut mengindikasikan secara jelas bahwa guru perlu melakukan pengembangan secara terus menerus dan disahkan oleh pihak LSP tentang kepemilikan dan pengetahuan kejuruan tersebut. Terdapat berbagai LSP yang menyediakan uji kompetensi antara lain:

LSP yang Telah Mendapatkan Lisensi BNSP
Menurut Sektor dan Unit Kompetensi
Tahun 2011*

No.	Sektor	Jumlah LSP	Jumlah Unit Kompetensi/ LSP		
			Maksimal	Minimal	Rata-rata
1	Jasa Bisnis	2	279	` 273	276
2	Jasa Komunikasi	-	-	-	-
3	Jasa Pendidikan	1	13	-	13
4	Jasa Keuangan	7	53	-	8
5	Jasa Kesehatan dan Sosial	2	58	18	38
6	Jasa Wisata dan Travel	6	420	17	73
7	Jasa Rekreasi, Budaya dan Travel	1	88	-	88
8	Jasa Transportasi	4	46	19	16
9	Jasa Pertambangan	3	500	11	170
10	Jasa Listrik	2	1.031	31	531
11	Jasa Kecantikan	3	172	56	76
12	Jasa Coating	1	81	-	81
13	Jasa Geomatika	1	51	-	51
14	Jasa Las	1	31	-	31
15	Jasa Akuntansi	1	25	-	25
16	Jasa Refraksi Optisi	1	32	-	32
17	Jasa Furniture dan Kayu Olahan	1	41	-	41
18	Jasa Kehutanan	1	309	-	309
19	Jasa Kelautan dan Perikanan	1	330	-	330
20	Jasa K3	1	30	-	30
21	Jasa Ikatan Property Manager Indonesia	1	10	-	10
22	Jasa Tekstil	1	253	-	253
23	Jasa Otomotif	1	188	-	188
24	Jasa Logam Mesin	1	237	-	237
25	Jasa Garmen	1	24	-	24
26	Jasa Administrasi Perkantoran	1	46	-	46
27	Jasa Tata Laksana Rumah Tangga	6	133	41	29
28	Tanpa Keterangan	10	316	2	32
Jumlah		**62**	**4.797**	**468**	**3.038**

Sumber : BNSP (Juli 2011) diolah Oleh Pusdatinaker

Keterangan: *) Sampai dengan bulan Juli tahun 2011

M. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja guru SMK yang pegawai negeri berlaku aturan pemerintah, sedangkan guru yayasan menggunakan peraturan yang ditetapkan yayasan.

BAB VII
UJI KOMPETENSI GURU

Dalam meningkatkan mutu pendidikan pemerintah menggulirkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Tujuannya adalah dalam rangka menentukan kriteria minimal sistem pendidikan yang diharapkan yang mencakup:

1. Standar isi;
2. Sandar proses;
3. Standar kompetensi lulusan;
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan;
5. Standar sarana dan prasarana;
6. Standar pengelolaan;
7. Standar pembiayaan;
8. Standar penilaian pendidikan.

Salah satu aspek strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan pemerintah menggulirkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 menyatakan, untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata cara pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi rintangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global, perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Direktorat Jenderal PMPTK mencanangkan sembilan program unggulan terdiri atas:

1. Program peningkatan kualifikasi guru;
2. Program sertifikasi profesi guru;
3. Program pengembangan mutu PTK-PNF;
4. Program tunjangan guru (fungsional, profesi, khusus dan maslahat tambahan);
5. Program penghargaan dan perlindungan PTK;
6. Program perencanaan kebutuhan, keseimbangan penempatan dan pengembangan karir PTK;
7. Program peningkatan profesionalitas guru berkelanjutan;
8. Program pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
9. Program penguatan kinerja PMPTK.

A. Esensi Uji Kompetensi

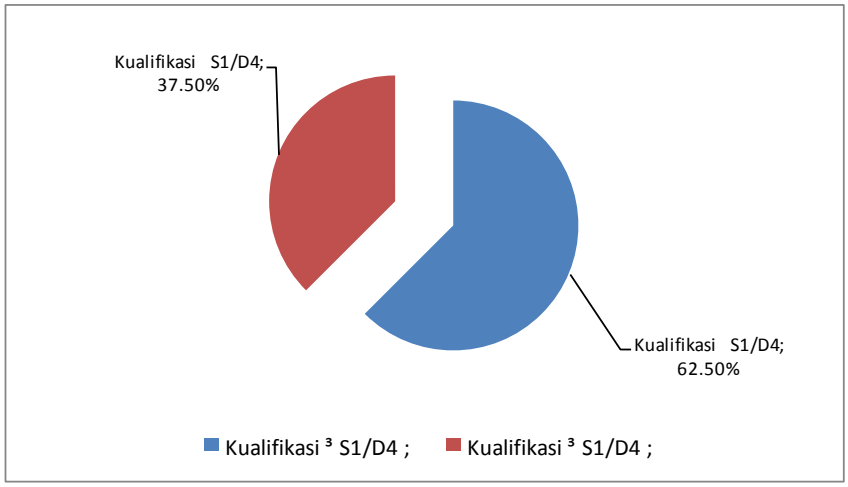
Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal PMPTK tahun 2006 menyatakan:

1. Bahwa jumlah guru Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdsmen) sebanyak 2.783.321 guru, yang terdiri atas:
   a. Binaan Depdiknas sebanyak 2.304.242 guru.
   b. Binaan Depag sebanyak 478.708 guru.
2. Adapun data kualifikasi guru Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) tahun 2006 dari jumlah guru sebanyak 2.783.321 guru yang terdiri atas:
   a. Kualifikasi guru yang sudah menempuh Strata 1 (satu) sebanyak 1.043.837 guru.
   b. Kualifikasi guru yang belum menempuh Strata 1 (satu) sebanyak 1.739.484 guru.
3. Data Tenaga Kependidikan berjumlah 236.572 orang.
4. Data Tenaga Nonformal berjumlah 223.622 orang.

Tabel 7. 1. Data Guru Dikdasmen menurut jenjang, Satuan Pendidikan dan Status Kepegawaian

No	Satuan Pendidikan	Jenis Pendidikan							Jumlah Guru
		SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	
1.	TK	110.742	9.440	32.382	3.097	18.652	115	1	174.429
	PNS	19.977	770	5.955	336	5.134	63	-	32.235
	NON PNS	90.765	8.670	26.427	2.761	13.518	52	1	142.194
2.	SD	417.389	11.529	589.034	23.841	207.074	1.161	4	1.250.032
	PNS	266.331	7.213	505.119	15.441	152.090	1.077	2	947.160
	NON PNS	151.058	4.316	83.915	21.381	54.984	84	2	302.872
3.	SMP	39.133	36.202	37.446	72.822	299.319	3.277	7	488.206
	PNS	16.060	29.327	25.785	51.441	164.388	2.870	4	289.875
	NON PNS	23.073	6.875	11.661	21.381	134.931	84	3	198.331
4.	SLB	1.666	283	2.883	803	4.514	50	-	10.154
	PNS	577	68	1.839	505	2.644	42	-	5.675
	NON PNS	1.089	170	1.044	298	1.870	8	-	4.479
5.	SMA	6.301	1.200	4.082	22.964	189.753	3.016	27	227.433
	PNS	2.056	345	2.071	13.853	101.752	2.436	5	122.528
	NON PNS	4.245	855	2.011	9.111	88.001	670	22	104.915
6.	SMK	5.172	1.341	2.842	23.942	120.764	1.691	9	155.761
	PNS	900	230	834	9.429	40.282	1.054	3	52.732
	NON PNS	4.272	1.111	2.008	12.513	80.482	637	6	103.029
7.	MI	94.755	23.580	45.933	9.086	31.312	31.312	108	204.774
	PNS	4.478	4.480	18.267	2.358	6.997	6.997	45	36.625
	NON PNS	90.277	19.100	27.666	6.728	24.315	24.315	63	168.149
8.	MTs	37.045	10.722	13.554	22.559	95.326	95.326	599	179.809
	PNS	886	621	1.615	5.670	16.687	16.687	234	25.714
	NON PNS	36.159	10.101	11.939	16.889	78.639	78.639	365	154.095
9.	MA	10.090	2.164	3.215	10.290	65.635	65.635	1.321	92.723
	PNS	244	63	137	1.291	13.605	13.605	596	15.938
	NON PNS	9.846	2.101	3.078	8.999	52.030	52.030	725	73.785
JUMLAH		**722.293**	**96.416**	**731.371**	**189.404**	**1.032.349**	**11.428**	**60**	**2.783.321**
	PNS	**311.509**	**43.117**	**561.622**	**100.211**	**503.579**	**8.417**	**17**	**1.528.849**
	NON PNS	**410.784**	**53.299**	**169.749**	**89.193**	**528.770**	**3.011**	**43**	**1.254.849**

Dari jumlah 1.455.242 guru yang berkualifikasi di bawah S1/D4 berjumlah terdapat 685.541 guru dengan masa kerja > 20 tahun, termasuk 281.154 orang dengan usia di atas 50 tahun dan masa kerja > 20 tahun, dan berdasarkan kebijakan sejumlah guru tersebut dapat langsung menempuh uji sertifikasi. Dengan demikian, jumlah sasaran peningkatan kualifikasi adalah 1.455.242+281.154 = 1.174.088 orang guru.



Gambar 7. 1. Komposisi Guru Depdiknas Berdasar Kualifikasi

Dalam rangka menuntaskan program peningkatan mutu tenaga pendidik (guru) di Indonesia, Direktorat Jenderal PMPTK menentukan kebijakan mengenai pembabakan peningkatan kualifikasi guru, yaitu sebagai berikut.

1. Usia di atas 50 tahun dan masa kerja > 20 tahun atau golongan IV/a ke atas dapat langsung mengikuti uji sertifikasi.
2. Usia di atas 50 tahun dan masa kerja < 20 tahun diprioritaskan untuk selesai dalam 2 tahapan, sebagai penghargaan pengabdian dan masa tugas yang relatif pendek.
3. Usia di bawah 50 tahun, kualifikasi D3 diselesaikan dalam 2 angkatan, D2 dalam 4 angkatan dan < P1 dalam 5 atau 6 angkatan.

Berkaitan dengan pembabakan peningkatan mutu tenaga pendidik (guru) dapat kita lihat dalam Tabel 7.2 berikut.

Tabel 7. 2. Jumlah kelompok guru kualifikasi < S1/D4
dengan masa kerja <20 th dan >20 th

Kelompok Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja ≤20 th	Umur > 50 th dan Masa Kerja >20 th	Umur ≤ 50 th dan Masa Kerja >20 th	Jumlah Guru < S1/D4	Jumlah Guru yang Ditingkatkan
≤30	D3	12.242	-	-	12.242	12.242
	D2	69.322	-	-	69.322	69.322
	≤ D1	107.844	-	-	107.844	107.844
31 – 40	D3	33.712	-	1.121	34.833	34.833
	D2	132.204	-	4.884	137.088	137.088
	≤ D1	171.481	-	9.310	180.791	180.791
41 – 50	D3	28.947	-	33.573	62.520	62.520
	D2	88.324	-	224.491	312.815	312.815
	≤ D1	86.739	-	131.008	217.747	217.747
≥50	D3	6.565	31.321	-	37.886	6.565
	D2	16.205	132.854	-	149.059	13.205
	≤ D1	16.116	116.979	-	133.095	16.116
Jumlah		**769.701**	**769.701**	**404.387**	**1.455.242**	**1.117.088**

Direktorat Jenderal PMPTK membuat rancangan program peningkatan kualifikasi guru, yaitu sebagai berikut.

1. Jumlah guru yang mengikuti program subsidi peningkatan kualifikasi ke jenjang S1 atau D4 sebanyak 1.174.088 (satu juta seratus tujuh puluh empat ribu delapan puluh delapan rupiah) guru.
2. Setiap tahun diprogramkan secara bertahap dan akan berakhir tahun 2014.
3. Kebutuhan dana secara kumulatif per tahun dapat dilihat dalam tabel dengan total biaya Rp 5.509.028.000.000,- (lima triliun lima ratus sembilan miliar dua puluh delapan juta rupiah).
4. Jika porsi kontribusi pusat dan daerah perbandingannya, yaitu 60:40 maka porsi pendanaan, yaitu:
   a. Pusat sebesar Rp 3.305.417.000.000,- (tiga triliun tiga ratus lima miliar empat ratus tujuh belas juta rupiah).
   b. Daerah sebesar Rp 2.203.611.000.000,- (dua triliun dua ratus tiga miliar enam ratus sebelas juta rupiah).

Untuk lebih jelasnya, rancangan program peningkatan kualifikasi guru sebagai berikut.

Tabel 7. 3. Rencana Pentahapan Peningkatan Kualifikasi bagi Guru Usia <50 Tahun dan Masa Kerja < 20 Tahun

Kelompok Usia	Tingkat Pendidikan	Jumlah guru yang diinginkan	Pentahapan peningkatan kualifikasi 2007-2011				
			2007	2008	2009	2010	2011
≤30	D3	12.242	6.121	6.121			
	D2	69.322	5.158	21.388	21.388	21.388	
	≤ D1	107.844	8.025	24.955	24.955	24.955	24.954
31 – 40	D3	34.833	17.416	17.417			
	D2	137.088	10.201	42.296	42.296	42.295	
	≤ D1	180.791	13.453	41.835	41.835	41.834	41.834
41 – 50	D3	62.520	31.260	31.260			
	D2	312.815	23.277	96.513	96.513	96.512	
	≤ D1	217.747	16.203	50.386	50.386	50.386	50.386
≥50	D3	6.565	5.565				
	D2	16.205	16.205				
	≤ D1	16.116	16.116				
Jumlah		**1.174.088**	**170.000**	**332.171**	**277.373**	**277.370**	**117.174**

Upaya percepatan program peningkatan kualifikasi yang akan dilaksanakan Direktorat Jenderal PMPTK dengan waktu penuntasan peningkatan kualifikasi, yaitu 8 tahun (2006-2013) dapat dipercepat dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Menggalang dan mensinergikan sumber-sumber dana di pemerintah daerah Kabupaten/Kota/Provinsi, maupun di masyarakat dan individu guru.
2. Program percepatan peningkatan kualifikasi guru dapat dilaksanakan dengan program Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) tanpa mengurangi kualitas.
3. Memaksimalkan kegiatan di Kelompok Kerja Guru untuk di tingkat Sekolah Dasar, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran untuk di tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SMP/MTs dan SMA/SMK/MA) sebagai wahana untuk mendukung peningkatan kualifikasi akademik dengan bimbingan LPTK daerah setempat.

Upaya percepatan program Peningkatan Kualifikasi Guru yang akan dilakukan Direktorat Jenderal PMPTK, yaitu sebagai berikut.

Tabel 7. 4. Upaya Percepatan Program Peningkatan Kualifikasi Guru

No	Jenis Sekolah	Total	Tahun 2007 (20%)	Tahun 2008 (20%)	Tahun 2009 (20%)	Tahun 2010 (20%)	Tahun 2011 (20%)
1.	SMA						
	PNS	8,325	1.665	1.665	1.665	1.665	1.665
	Non PNS	6,222	1.245	1.245	1.244	1.244	1.244
	Jumlah	34,547	2.910	2.910	2.909	2.909	2.909
2.	SMK						
	PNS	11,393	1.665	2.279	2.279	2.278	2.278
	Non PNS	21,904	1.244	4.381	4.381	4.381	4.381
	Jumlah	33,297	2.909	6.660	6.660	6.659	6.659

B. Lingkup Uji Kompetensi

Undang-Undang RI Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional Pasal 11.

a. Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
b. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.
c. Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
d. Ketentuan lebih lanjut mengenai Sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 1 menyatakan:

a. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan;
b. Sertfikat sebagaimana yang dimaksud dengan ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang memiliki kualifikasi akademik S1 atau Diploma Empat (D-1V);
c. Sertifikasi guru dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada

ayat (1) diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan.

Pasal 2 menyatakan:

a. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik;
b. Uji kompetensi yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio;
c. Penilaian portofolio yang dimaksud pada ayat (2) merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: (a) kualifikasi akademik; (b) pendidikan dan pelatihan; (c) pengalaman mengajar; (d) perencanaan dan pelaksanaan mengajar; (e) penilaian dari atasan dan pengawas; (f) prestasi akademik; (g) karya pengembangan profesi; (h) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (i) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; dan (j) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan;
d. Guru dalam jabatan yang lulus penilaian portofolio sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) mendapat sertifikat pendidik;
e. Guru dalam jabatan yang tidak lulus penilaian portofolio dapat: (a) melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio agar mencapai nilai lulus, atau; (b) mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi; (c) ujian yang dimaksud pada ayat (5) huruf b mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional; (d) guru dalam jabatan yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (5) huruf b mendapat sertifikat pendidik; (e) guru dalam jabatan yang belum lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (5) huruf b diberi kesempatan untuk mengulang ujian materi pendidikan dan pelatihan yang belum lulus.

Ditjen PMPTK membuat rancangan program sertifikasi guru dan pendanaannya dengan rancangan quota nasional antara guru Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, yaitu sebesar 70:30.

a. Proses uji portofolio unit cost Rp 600.000,- per peserta.
b. Biaya diklat profesi bagi yang gagal uji portofolio diperkirakan 80% dengan unit cost Rp 1,6 juta.
c. Biaya remidiasi bagi guru yang gagal uji setelah diklat diperkirakan 30% dengan unit cost Rp 800.000,-.

Tabel 7. 5. Rancangan Penuntasan Program Sertifikasi Guru

Th	Sasaran (%)	Pendidikan Dasar	Pendidikan Menengah	Sasaran Sertifikasi per tahun	Jumlah Guru Kumulatif Bersertifikasi	Biaya Proses Sertifikasi (Rp jutaan)	Biaya Diklat Profesi (80%) (Rp jutaan)	Biaya Remidiasi (30%) (Rp jutaan)
2015								
2014	100	191.127	39.335	230.461	2.304.613	138.277	294.990	55.311
2013	90	191.127	39.335	230.461	2.074.152	138.277	294.990	55.311
2012	80	191.127	39.335	230.461	1.843.690	138.277	294.990	55.311
2011	70	286.690	59.002	345.692	1.613.229	207.415	442.486	82.966
2010	55	286.690	59.002	345.692	1.267.537	207.415	442.486	62.966
2009	40	382.253	78.670	460.923	921.845	276.554	589.981	110.621
2008	20	216.016	44.457	260.473	460.923	156.284	333.405	62.513
2007	8,5	166.237	34.213	200.450*)	200.450	120.270	256.576	48.108
2006	0							
Jumlah		1.911.265	393.348	1.382.768		2.949.905		553.107

C. Persiapan Uji Kompetensi

Persiapan Uji Kompetensi Guru (UKG) mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi *(subject matter)* dan pedagogik dalam domain *content* Kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi (bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik) dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru (bagi guru yang belum bersertifikat pendidik). Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah integrasi konsep pedagogik ke dalam proses pembelajaran bidang studi tersebut dalam kelas.

1. Aspek Filosofi

a. Hak masyarakat dan peserta didik untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas.
b. Diperlukan guru yang berkualitas untuk pendidikan yang berkualitas.
c. Peserta didik harus terhindar dari proses pembelajaran yang tidak berkualitas.
d. Membangun budaya mutu bagI guru.
e. Untuk memastikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

f. Hakekat sebuah profesi:
   1) Profesi guru merupakan profesi khusus, yang memerlukan persyaratan kompetensi yang khusus pula.
   2) Kompetensi guru yang bersifat khusus itu memerlukan perlakuan yang khusus pula. Uji kompetensi guru merupakan salah satu cara untuk memberikan layanan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang baik kepada guru.
   3) Penyandang profesi guru menerima penghargaan dan kesejahteraan yang bersifat khusus. Karena itu perlu ada keseimbangan antara kompetensi yang mereka miliki dengan penghargaan dan kesejahteraan yang diterimanya.

2. Aspek Teoritis Pedagogik

a. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya.
b. Pembinaan dan pengembangan profesi guru hanya dapat dilakukan secara efektif jika berbasis pada pemetaan kompetensi guru.
c. Uji kompetensi guru berfungsi sebagai pemetaan kompetensi guru (kompetensi pedagogik dan profesional).
d. Untuk membangun eksistensi dan martabat sebuah profesi diperlukan mutu atau kualitas para anggota yang tergabung dalam profesi tersebut. Mutu atau kualitas diperoleh dari upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan dan pengendalian yang dilaksanakan secara terus menerus dan tersistem. Upaya pengendalian dilakukan melalui pengujian dan pengukuran. Profesi guru akan bermutu jika secara terus-menerus dilakukan pengujian dan pengukuran terhadap kompetensi guru melalui uji kompetensi.
e. Ukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (T.R. Mitchell, 2008).
f. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan upaya peningkatan profesionalitas guru yang didasarkan atas hasil penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru.

3. Aspek Empirik Sosial

a. Pembinaan dan pengembangan profesi guru tanpa didasari atas bukti-bukti empirik atas kompetensi dasar guru dapat membuat penyelenggaraan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam bentuk pelatihan guru kehilangan fokus.
b. Beberapa studi membuktikan bahwa uji kompetensi guru berdampak positif pada perbaikan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan.
c. Kepercayaan masyarakat terhadap harkat dan martabat guru semakin tinggi, dihubungkan dengan kinerja guru dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Pendekatan yang digunakan adalah tes penguasaan *subject matter* pada jenjang pendidikan tempat tugas guru. Instrumen tes untuk guru bidang studi SMP, SMA dan SMK akan dibedakan dengan asumsi bahwa pembinaan profesi dan penilaian kinerja guru didasarkan pada tempat tugas mengajar guru. Uji kompetensi pedagogik menggunakan pendekatan inti sel dari varian dari kompetensi pedagogik dimaksud.

Pengembangan instrumen uji kompetensi awal terdiri atas kisi-kisi dan butir soal. Soal UKG dikembangkan oleh Tim Ahli dengan bentuk soal obyektif tes jenis pilihan ganda dengan 4 opsi pilihan jawaban. Komposisi instrumen tes adalah 30% kompetensi pedagogik dan 70% kompetensi profesional dengan waktu pengerjaan soal ujian adalah 120 menit dan jumlah soal maksimal 100 butir soal. Kecuali guru Tuna Netra waktu yang diberikan 180 menit. Aspek kompetensi yang diujikan.

4. Kompetensi Pedagogik

Standar kompetensi pedagogik sesuai dengan Permendiknas sebagai berikut:

a. Mengenal karakteristik dan potensi peserta didik
b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif
c. Merencanakan dan mengembangkan kurikulum
d. Melaksanakan pembelajaran yang efektif
e. Menilai dan mengevaluasi pembelajaran

Kompetensi yang diinginkan adalah konsistensi penguasaan pedagogik antara *content* dengan performonce, yaitu bukan

sekedar penguasaan guru tentang pengenalan peserta didik, model belajar, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, tetapi tes yang mampu memprediksi bagaimana guru mengintegrasikan kelimanya dalam pelaksanaan pembelajaran.

5. Kompetensi Profesional

a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
b. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif
c. Konsistensi penguasaan materi guru antara *content* dengan *performance:*
   - teks, konteks dan realitas
   - fakta, prinsip, konsep dan prosedur
   - ketuntasan tentang penguasaan filosofi, asal-usul, dan aplikasi ilmu.
   -

6. Kisi-kisi dan soal UKG dijabarkan berdasarkan

a. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi.
c. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
d. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus.
e. Keputusan Direktur Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 251/C/KEP/MN/2008 tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan.

Peserta UKG adalah seluruh guru baik yang memiliki sertifikat pendidik maupun yang belum memiliki sertifikat pendidik. Jumlah total peserta UKG untuk guru bersertifikat pendidik 1.006.211 orang, dan guru belum bersertifikat pendidik 1.015.087 orang. Distribusi peserta per provinsi dapat dilihat pada Lampiran 1.

1. Persyaratan Peserta

Peserta UKG pada prinsipnya adalah semua guru PNS dan bukan PNS yang mengajar di sekolah negeri dan swasta yang memenuhi persyaratan sebagai berikut.

a. Bagi guru bersertifikat pendidik
   1) memiliki sertifikat pendidik (tahun 2007-2011)
   2) pada tahun 2012 belum memasuki masa pensiun, dan
   3) masih aktif menjadi guru.
b. Bagi guru belum bersertifikat pendidik
   1) Guru PNS atau guru tetap yayasan (GTY)
   2) Memiliki NUPTK

2. Mata Uji

a. Bagi guru bersertifikat pendidik

Mata uji yang diikuti oleh guru bersertifikat pendidik sama dengan bidang studi sertifikasi, dan dinyatakan valid oleh BPSD MPK-PMP. Bagi guru produktif SMK terdapat beberapa perubahan kode mata pelajaran dan perubahan nama mata pelajaran. Perubahan tersebut dapat dilihat dalam daftar Konversi kompetensi keahlian sebagaimana tertuang dalam Lampiran 2.

b. Bagi guru belum bersertifikat pendidik

Bagi guru yang belum memiliki sertifikat pendidik, mata uji harus sesuai dengan S-1/D-4 yang dimiliki. Bagi guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1/D-4, sesuai mata pelajaran yang sedang diampu. Peserta UKG hanya mendapatkan soal ujian sesuai dengan mata pelajaran yang telah ditentukan seperti tersebut di atas. Informasi mata uji peserta UKG masing-masing peserta dapat dilihat pada website bpsdmpk.kemdikbud.go.id/ukguru.

Data yang dipublikasikan sementara ini hanya untuk data guru yang bersertifikat pendidik. Sedangkan data guru yang belum bersertifikat pendidik akan dipublikasikan 3 (tiga) bulan sebelum pelaksanaan UKG dimulai.

3. Konfirmasi dan Validasi Data Peserta

Konfirmasi dan validasi data peserta UKG wajib dilakukan untuk memastikan kebenaran data. Validitas data peserta ini sangat diperlukan untuk menentukan mata uji masing-masing peserta. Konfirmasi dan validasi data peserta merupakan tanggungjawab

LPMP bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melalui aplikasi yang telah disediakan dalam website. Unsur data guru yang ditampilkan dalam website adalah:

a. NUPTK
b. Nomor Peserta Sertifikasi Guru (14 digit), hanya untuk guru bersertifikat pendidik
c. Nama Guru
d. Status (PNS/Bukan PNS)
e. Mata Uji pada UKG (sesuai dengan sertifikat pendidik)
f. Sekolah tempat tugas (satuan administrasi pangkal)
g. Program studi pada pendidikan tinggi setingkat D-I/D-II/D-III/S-I
h. Nama Perguruan Tinggi setingkat D-I/D-II/D-III/S-I

Jika terdapat data yang belum sesuai dan belum terisi, maka guru peserta UKG wajib menginformasikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk dilakukan perbaikan data dengan membawa bukti fisik yang menunjukkan data yang benar.

Tahapan konfirmasi dan validasi data sebagai berikut:

a. Guru membuka website bpsdmpk.kemdikbud.go.id/ukguru dan mencari identitas datanya menggunakan menu pencarian. Kemudian ikuti perintah yang ada dalam menu tersebut.
b. Data guru akan muncul dalam layar komputer apabila guru mengisi data dengan benar. Bagi guru yang tidak menemukan datanya segera menghubungi operator dinas dan/atau operator LPMP setempat.
c. Jika data benar, maka guru harus memberikan konfirmasi data dengan meng”klik” tombol “data benar”.
d. Jika data salah, maka guru meng”klik” tombol “perlu perbaikan”.
e. Data akan diperbaiki oleh guru yang bersangkutan pada hari ujian sebelum ujian dimulai.
f. Data yang dapat diperbaiki adalah:
    1) Sekolah tempat tugas
    2) Status (PNS/Bukan PNS)
    3) Program studi pada pendidikan tinggi setingkat D-I/D-II/D-III/S-I
    4) Nama Perguruan Tinggi setingkat D-I/D-II/D-III/S-I

Pelaksanaan UKG untuk guru bersertifikat pendidik secara bertahap dimulai pada bulan Juli 2012 sampai dengan bulan

September 2012. Sedangkan untuk guru yang belum bersertifikat pendidik akan dimulai pada tahun 2013. Pentahapan pelaksanaan UKG sebagai berikut:

a. Guru yang Bersertifikat Pendidik

No	Sistem Ujian	Jadwal Pelaksanaan
A.	Ujian Online 1. Untuk Guru dan Kepala Sekolah Dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan. Dimulai dari jenjang SMP; selanjutnya SMA dan SMK; dan terakhir TK, SD, SLB. 2. Untuk Pengawas (bersamaan dengan uji kompetensi kepengawasan yang akan diatur dalam Pedoman tersendiri)	30 Juli s.d 12 Agustus 2012 Oktober 2012
B.	Ujian Manual *(Paper Pencil Test)*	4 September 2012

UKG online akan dimulai secara serentak pada tanggal 30 Juli 2012. Penetapan jadwal pelaksanaan UKG untuk guru untuk masing-masing jenjang secara berurutan mulai dari jenjang SMP, SMA, SMK, TK**,** SD, SLB ditentukan oleh LPMP. Durasi pelaksanaan UKG pada masing-masing kabupaten/kota akan berbeda-beda bergantung pada jumlah TUK dan jumlah peserta pada masing-masing wilayah. Semakin banyak TUK semakin cepat pelaksanaan UKG. Bagi guru yang memiliki kekhususan yaitu Tuna Netra memerlukan pendamping dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai pembaca soal. Lamanya waktu yang diperlukan 180 menit dan dijadwalkan khusus.

b. Guru yang Belum Bersertifikat Pendidik

No	Sistem Ujian	Jadwal Pelaksanaan
A.	Ujian Online	Tahun 2013
B.	Ujian Manual *(Paper Pencil Test)*	Tahun 2013

Uji kompetensi guru akan dilaksanakan di tempat uji kompetensi guru yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota sesuai dengan persyaratan dan telah diverifikasi oleh LPMP.

1. Persyaratan Tempat UKG online:

b. Unit kerja pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat berupa lembaga pendidikan dan latihan (PPPPTK dan LPMP) atau Lembaga pendidikan (SMP/SMA/SMK).
c. Memiliki sumber daya manusia yang memahami Lokal Area Network (LAN) dan terbiasa bekerja dengan internet yang dapat akan ditugasi sebagai tim teknis sistem UKG online.
d. Memiliki laboratorium komputer minimal 20 unit PC dan 1 server, yang terkoneksi dalam jaringan LAN (sebaiknya pakai kabel, bukan WiFi).
e. Spesifikasi PC Client minimal:
    1) Prosessor Intel Pentium 3 - 500Mhz,
    2) Memory, 512mb,
    3) Hard disk Free 5Gb,
    4) CDROM (Wajib ada untuk booting sistem UKG Online),
    5) Monitor 14, Keyboard,
    6) Mouse Standard
f. Spesifikasi server minimal:
    1) Prosessor Intel Pentium 4-2, 4Ghz,
    2) Memory: 1Gb,
    3) Hard disk Free 10 Gb,
    4) CDROM,
    5) Monitor 14
    6) Terkoneksi dengan jaringan internet minimal 256 kbps.

2. Persyaratan tempat UKG Manual (paper-pencil-tes)

Tempat UKG dengan menggunakan sistem manual *(paper-pencil-test)* direkomendasikan oleh Dinas Pendidikan Kota/Kabu paten dan disetujui oleh Badan PSDMPK-PMP. Tata cara Pendaftaran tempat UKG adalah sebagai berikut:

1. LPMP mengkoordinasikan pendaftaran tempat UKG untuk masing-masing kabupaten/kota.
2. Dinas mengusulkan tempat UKG kepada LPMP sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
3. LPMP melakukan klarifikasi tempat UKG dengan tujuan memastikan semua persyaratan terpenuhi untuk kelancaran pelaksanaan UKG.

Penempatan atau distribusi guru ke lokasi atau tempat UKG ditentukan berdasarkan domisili atau tempat tinggal guru yang bersangkutan. Distribusi guru tersebut dilakukan oleh LPMP bersama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Setiap peserta UKG online hanya dapat mengikuti ujian pada tempat UKG yang telah ditentukan.

Distribusi guru segera dilakukan sebelum UKG agar guru dapat mengetahui lokasi TUK. Informasi tempat UKG untuk masing-masing peserta dapat dilihat melalui website, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, atau LPMP setempat. Bagi peserta uji kompetensi yang namanya tidak terdaftar pada salah satu tempat UKG segera berkoordinasi dengan LPMP.

D. Pelaksanaan Uji Kompetensi

Tujuan uji kompetensi adalah untuk menilai dan menetapkan apakah peserta uji sudah kompeten atau belum kompeten atas standar kompetensi yang diujikan. Keputusan hasil uji kompetensi yang menyatakan kompeten, merupakan dasar dari penerbitan sertifikat kompetensi. Rambu-rambu pelaksanaan uji kompetensi meliputi:

- Uji kompetensi dilaksanakan dengan prosedur, proses serta lingkungan yang dikenal oleh peserta uji.
- Uji Kompetensi dilaksanakan apabila peserta memiliki keyakinan bahwa dirinya sudah kompeten.
- Uji Kompetensi dilaksanakan dengan melibatkan dan memperhatikan kondisi serta potensi peserta melalui proses kerjasama.
- Keputusan uji kompetensi mengacu kepada standar kinerja yang dipersyaratkan sesuai dengan standar kompetensi kerja yang diujikan.
- Bukti-bukti yang dikumpulkan oleh peserta dalam proses uji kompetensi, sebagian didasarkan atas bukti-bukti yang dikumpulkan pada saat mereka bekerja.
- Metode uji kompetensi yang digunakan harus sesuai dengan persyaratan kompetensi yang diujikan dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang ada serta kondisi peserta uji.

Prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam melaksanakan uji kompetensi adalah:

Valid, artinya: menilai apa yang seharusnya dinilai, bukti-bukti yang dikumpulkan harus mencukupi serta terkini dan asli.

Reliabel, artinya: penilaian bersifat konsisten, dapat menghasilkan kesimpulan yang sama walaupun dilakukan pada waktu, tempat dan asesor yang berbeda.

Fleksibel, artinya: penilaian dilakukan dengan metoda yang disesuaikan dengan kondisi peserta uji serta kondisi tempat uji kompetensi.

Adil, artinya: dalam penilaian tidak boleh ada diskriminasi terhadap peserta, dimana peserta harus diperlakukan sama sesuai dengan prosedur yang ada dengan tidak melihat dari kelompok mana dia berasal.

Efektif dan Efisien, artinya: tidak membuang-buang sumber daya dan waktu dalam melaksanakan uji kompetensi sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan. Uji kompetensi sedapat mungkin dilaksanakan di tempat kerja**.**

Berpusat kepada Peserta Uji Kompetensi, artinya: proses pengujian difokuskan kepada peserta uji kompetensi, dimana asesor memfokuskan diri pada pengumpulan bukti-bukti yang diunjukkan oleh peserta uji. Kombinasi metode yang tepat dapat digunakan untuk dapat menggali seluruh informasi yang berkaitan dengan unjuk kerja yang dapat dikumpulkan dari peserta uji kompetensi.

Memenuhi persyaratan keselamatan kerja, artinya: seluruh penilaian harus dilaksanakan sejalan dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengendalian terhadap pelaksanaan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh LSP atau PTUK menjadi hal yang sangat penting dalam rangka memberikan jaminan kualitas atas output yang dihasilkan dari pelaksanaan uji kompetensi. Melalui sistem pengendalian yang baik akan dihasilkan keputusan uji kompetensi yang valid, reliabel, dan berkualitas.

Pengendalian dilaksanakan oleh BNSP melalui proses monitoring, evaluasi, pelaporan dan pemberian sanksi. Melalui monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara periodik dapat diperoleh umpan balik atau masukan dalam memperbaiki pelaksanaan Uji Kompetensi sesuai dengan perkembangan yang ada.

Monitoring dilakukan melalui pengamatan terhadap berlangsungnya kegiatan Uji Kompetensi Tenaga Kerja dari berbagai aspek kegiatan. Monitoring diperlukan untuk memperoleh data yang akurat, melalui daftar cek uji kompetensi sesuai dengan aspek yang dipersyaratkan. Hasil monitoring yang telah dilakukan dipakai sebagai dasar untuk mengevaluasi pelaksanaan Uji Kompetensi Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan monitoring perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mekanisme Monitoring

a. Langsung (Pengamatan):
   Petugas mendatangi lokasi pelaksanaan uji kompetensi dan melakukan pengamatan pada saat uji kompetensi berlangsung.
b. Tidak langsung (Questionnaire):
   Petugas menyampaikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden sesuai dengan keperluan evaluasi.

2. Aspek-aspek yang dimonitor

b. Proses pelaksanaan Uji Kompetensi yang terdiri dari:
   Persiapan Pelaksanaan Dokumentasi
c. Komponen-komponen Uji Kompetensi yang terdiri dari:
   - Standar kompetensi kerja
   - Asesor kompetensi
   - Peserta uji kompetensi
   - Materi Uji Kompetensi (MUK)
   - Tempat Uji Kompetensi (TUK)
   - Biaya uji kompetensi
   - Metoda uji kompetensi
   - Waktu uji kompetensi

Sistem pelaporan merupakan bagian dari sistem pengendalian, dimana secara struktural institusi atau lembaga yang diberi mandat melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi wajib menyampaikan laporan tentang pelaksanaan tugasnya kepada institusi atau lembaga yang memberi mandat. Dalam hal ini LSP maupun PTUK menyampaikan laporan kepada BNSP. LSP membuat laporan dibuat secara periodik dan disampaikan kepada BNSP, Sedangkan untuk PTUK dilaksanakan setiap selesai masa tugasnya. Untuk hal-hal yang bersifat khusus (insidental) atau penting, laporan dapat disampaikan setiap waktu.

Materi laporan meliputi pelaksanaan kegiatan uji kompetensi sesuai dengan aspek-aspek yang terdapat pada kegiatan monitoring.

Evaluasi dimaksudkan untuk menilai pelaksanaan uji kompetensi, apakah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan atau terjadi penyimpangan. Evaluasi dilakukan oleh BNSP dan bahan evaluasi adalah data-data dari hasil monitoring dan laporan, dalam pelaksanaan evaluasi perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mekanisme Evaluasi:

Mekanisme evaluasi pelaksanaan Uji Kompetensi dilakukan berdasarkan temuan di lapangan ataupun hasil laporan yang dianalisa kemudian dibandingkan dengan ketentuan pelaksanaan uji kompetensi yang telah ditetapkan.

2. Aspek-aspek Evaluasi:

Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan evaluasi adalah sebagai berikut:

a. Proses pelaksanaan Uji Kompetensi yang terdiri dari:
   - Persiapan Pelaksanaan
   - Dokumentasi

d. Komponen-komponen Uji Kompetensi yang terdiri dari:
   - Standar kompetensi kerja
   - Asesor kompetensi
   - Peserta uji kompetensi
   - Materi Uji Kompetensi (MUK)
   - Tempat Uji Kompetensi (TUK)
   - Biaya uji kompetensi
   - Metoda uji kompetensi
   - Waktu uji kompetensi

Dari hasil evaluasi terhadap proses dan komponen uji kompetensi akan dapat diketahui apakah pelaksanaan uji kompetensi tersebut berjalan sesuai dengan pedoman/ketentuan yang sudah ditetapkan atau tidak. Hasil evaluasi tersebut di atas disusun dalam bentuk tertulis untuk dipergunakan sebagai bahan perbaikan pelaksanaan Uji Kompetensi.

Bagi siapapun, baik Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK) dan asesor kompetensi yang telah melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tentang pelaksanaan uji kompetensi akan dikenakan sanksi dalam bentuk:

a. Peringatan pertama

Peringatan pertama merupakan kategori peringatan ringan dan dibuat dalam bentuk tertulis. Peringatan pertama diberikan apabila ditemukan adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan uji kompetensi dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kriteria peringatan pertama adalah ketidaksuaian yang tidak disengaja tetapi mempengaruhi kualitas uji kompetensi. Sanksi dari peringatan pertama berupa surat teguran (teguran secara tertulis).

b. Peringatan kedua

Peringatan kedua merupakan kategori peringatan sedang dan dibuat dalam bentuk tertulis. Peringatan kedua diberikan terhadap penyimpangan atau ketidaksesuaian terhadap ketentuan uji kompetensi yang ada. Kriteria peringatan kedua adalah penyimpangan yang disengaja dan sangat mempengaruhi kualitas uji kompetensi. Peringatan kedua juga diberikan apabila tidak mengindahkan 3 (tiga) kali peringatan pertama yang diberikan. Sanksi dari peringatan kedua berupa skorsing (penghentian sementara) kegiatan penyelenggaraan uji kompetensi.

c. Peringatan ketiga

Peringatan ketiga merupakan kategori peringatan berat dan dibuat dalam bentuk tertulis. Peringatan ketiga diberikan apabila melakukan penyimpangan yang mengakibatkan diberikannya peringatan kedua sebanyak 3 (tiga) kali. Sanksi dari peringatan ketiga berupa pencabutan lisensi terhadap LSP atau pencabutan kewenangan uji terhadap PTUK.

Sanksi pidana akan diberikan bagi siapapun baik perorangan maupun kelembagaan yang melakukan tindakan berupa penipuan, pemalsuan dokumen dan penyalahgunaan uji kompetensi. Bentuk sanksi pidana akan diberikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Standar kompetensi kerja merupakan komponen utama yang sangat penting dalam proses uji kompetensi. Dalam hal ini Standar kompetensi yang menjadi acuan dalam proses uji kompetensi adalah SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Sektor/sub sektor usaha atau bidang profesi yang belum memiliki SKKNI, dapat menggunakan standar kompetensi yang telah disepakati atau disetujui melalui mekanisme pra-konvensi di sektor/sub sektor usaha atau bidang profesi yang bersangkutan dan telah dibakukan oleh BNSP.

Standar kompetensi yang berlaku secara internasional atau didasarkan atas peraturan perundangan yang berlaku dapat juga digunakan sebagai dasar uji kompetensi kompetensi setelah diverifikasi oleh BNSP sesuai dengan ketentuan yang ada.

Asesor kompetensi adalah seseorang yang memiliki kompetensi metodologi uji kompetensi *(workplace assessment)* serta memiliki kompetensi teknis atau kompeten di bidangnya. Penugasan tenaga asesor berada di bawah koordinasi LSP, sedangkan bidang profesi atau sektor/sub sektor yang belum mempunyai LSP penugasan tenaga asesor dibawah koordinasi dan kendali langsung BNSP. Asesor Kompetensi disertifikasi dan diregistrasi oleh BNSP.

Apabila ada kebutuhan uji kompetensi yang mendesak sementara belum tersedia asesor yang memiliki kompetensi pada unit/bidang yang bersangkutan, maka BNSP atau LSP dapat membentuk team penilai yang terdiri dari seorang master asesor dan tenaga ahli *(subject specialist).* Master asesor bertugas mempersiapkan dan melaksanakan seluruh mekanisme uji kompetensi, sedangkan team ahli bertugas mempersiapkan substansi materi uji atas pengarahan master asesor. Pada kondisi khusus ini seluruh aktivitas uji kompetensi dikendalikan oleh master asesor.

Peserta uji kompetensi adalah tenaga kerja (angkatan kerja) yang sudah memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja yang relevan dengan standar kompetensi kerja yang akan diujikan. Uji kompetensi dapat diikuti pula oleh tenaga kerja asing yang memenuhi persyaratan sesuai , bidang profesinya, baik karena keinginan sendiri atau karena peraturan yang berlaku.

Materi Uji Kompetensi (MUK) yang digunakan dalam pelaksanaan uji kompetensi disusun dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja. MUK dikembangkan oleh masing-masing LSP. Untuk kebutuhan uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP, MUK dipersiapkan oleh tim asesor yang tergabung dalam Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK) yang dibentuk BNSP. Penyusunan materi uji kompetensi mengacu kepada pedoman penyusunan materi uji kompetensi yang dikeluarkan BNSP. Materi uji kompetensi diperbaharui dan dikembangkan secara berkala atau sesuai dengan kebutuhan. Seluruh materi uji kompetensi yang dibuat oleh LSP maupun oleh Panitia Teknis Uji Kompetensi (PTUK) didokumentasikan oleh BNSP.

Tempat Uji Kompetensi (TUK) merupakan lembaga pendidikan/pelatihan dan/atau tempat kerja yang telah diverifikasi dan ditetapkan oleh LSP. Untuk mendapatkan verifikasi sebagai TUK, lembaga yang bersangkutan harus memiliki sarana, fasilitas dan peralatan yang memenuhi persyaratan sebagai tempat uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja yang diujikan. Untuk profesi, sektor/sub sektor yang belum mempunyai LSP, TUK diverifikasi dan ditetapkan oleh BNSP.

Komponen biaya uji kompetensi terdiri dari beban biaya langsung (tetap) serta beban biaya tidak langsung (tidak tetap), dengan perincian sebagai berikut:

a. Komponen biaya langsung (tetap), meliputi:
    1) Bahan uji kompetensi;
    2) Biaya penggunaan sarana, fasilitas dan peralatan uji kompetensi;
    3) Biaya asesor uji kompetensi;
    4) Blanko Sertifikat;
b. Komponen biaya tidak langsung (tidak *tetap/overhead cosf)* maksimal 15 % dari biaya langsung.

Biaya uji kompetensi dapat bersumber dari peserta, perusahaan, pemerintah, sponsor serta sumber-sumber dana lainnya. Besarnya biaya uji kompetensi yang ditetapkan oleh LSP harus dilaporkan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari BNSP.

Standar kompetensi dan sertifikasi guru merupakan salah satu pekerjaan yang harus dilakukan pemerintah terkait amanat Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD). Melalui standar dan sertifikasi, diharapkan dapat dipilah dan dipilih guru-guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesi, dan guru-guru yang tidak profesional yang tidak berhak mendapatkannya. Untuk kepentingan tersebut, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi, atau melakukan uji kompetensi. Uji kompetensi merupakan bagian penting dari standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagaimana diamanatkan dalam UUGD. Oleh sebab itu, pemerintah secara bertahap melakukan pekerjaan tersebut, dan awal 2007 diharapkan sudah ada guru profesional yang mendapat tunjangan profesi.

Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas

pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Pentingnya uji kompetensi dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru antara lain dapat dikemukakan berikut ini:

1. Sebagai Alat untuk Mengembangkan Standar Kompetensi Guru

Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal.

2. Merupakan Alat Seleksi Penerimaan Guru

Pada saat ini telah banyak calon guru lulusan dari lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta yang antri menunggu pengangkatan. Banyaknya calon mengakibatkan perlunya seleksi untuk memilih guru sesuai dengan kebutuhan. Untuk kepentingan tersebut, perlu ditetapkan kriteria secara umum kompetensi-kompetensi dasar yang perlu dipenuhi sebagai syarat menjadi guru. Kriteria calon guru merupakan pedoman penting bagi para administrator, dan pemerintah dalam memilih dan menentukan mana guru yang diperlukan untuk sekolah tertentu. Kriteria ini akan mendorong para calon guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya, sehingga dapat diterima dan lolos uji kompetensi. Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, inovatif, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya. Dengan uji kompetensi yang digunakan sebagai alat seleksi, penerimaan guru baru dapat dilakukan secara profesional, tidak didasarkan atas suka - tidak suka, atau alasan subjektif lain, yang bermuara pada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tetapi berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon guru. Jika uji kompetensi ini digunakan secara profesional dalam penerimaan guru baru, maka akan sangat membantu peningkatan kualitas pendidikan, karena akan terjaring guru-guru yang kompeten dan siap melaksanakan tugasnya secara kreatif, profesional, dan menyenangkan.

3. Untuk Pengelompokan Guru

Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru profesional yang berhak mene-rima tunjangan profesional, tunjangan jabatan, dan penghargaan profesi serta guru yang tidak profesional yang tidak berhak menerimanya. Dalam hal ini, guru-guru dapat dikelompokkan berdasarkan hasil uji kompetensi, misalnya kelompok tinggi, kelompok sedang, dan kelompok kurang. Untuk kelompok kurang harus mendapat perhatian dan pembinaan agar dapat meningkatkan kompetensinya, karena jika dalam kurun waktu tertentu (10 tahun) tidak dapat meningkatkan kompetensinya dan tidak lulus uji kompetensi maka mereka dapat diberhentikan sebagai guru, atau dialih-fungsikan menjadi tenaga non-guru, misalnya tenaga administrasi.

4. Sebagai Bahan Acuan Dalam Pengembangan Kurikulum

Keberhasilan pendidikan tercermin dalam kualitas pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Hal ini harus dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru atau calon tenaga kependidikan (LPTK), karena keberhasilan tersebut terletak pada berbagai komponen dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan. Secara khusus keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempersiapkan calon guru ditentukan oleh berbagai komponen dalam lembaga tersebut, antara lain Kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru. Tujuan, program pendidikan, sistem pembelajaran, dan evaluasi perlu direncanakan sedemikian rupa agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan kompetensi guru. Melalui proses yang demikian, diharapkan guru mampu menjalankan tugasnya dengan tenang dan menyenangkan, karena apa yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya telah dipersiapkan sejak dalam pendidikan melalui kurikulum lembaga pendidikan.

5. Merupakan Alat Pembinaan Guru

Untuk memperoleh guru yang asyik dan ideal seperti yang diharapkan para peserta didik, perlu ditetapkan jenis kompetensi yang perlu dipenuhi sebagai sarat agar seseorang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat yang menjadi kriteria calon

guru, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih, menseleksi dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik dan kondisi, serta jenjang sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi sarat diharapkan berhasil dalam mengemban tugas dan fungsinya, serta mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, pemilihan atau seleksi guru tidak dilakukan berdasarkan atas suka - tidak suka, atau karena alasan yang bersifat subjektif, melainkan dilakukan secara objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon guru.

6. Mendorong Kegiatan dan Hasil Belajar

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu, uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran. Guru yang teruji kompetensinya akan lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif, inovatif, dan menyenangkan, sehingga mampu mengembangkan potensi seluruh peserta didiknya secara optimal. Dengan demikian, uji kompetensi guru merupakan sesuatu yang penting untuk dilakukan terhadap setiap guru, dan calon guru. Hal ini penting terutama untuk mempersiapkan guru kreatif, profesional, dan menyenangkan.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam SNP dan RPP tentang guru, maka materi uji kompetensi guru merupakan penjabaran dari kriteria profesional. Kriteria kompetensi profesional mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, sebagaimana telah diuraikan dalam bab-bab terdahulu. Jika diurutkan dari a sampai z, maka kriteria profesionalisme guru yang akan menjadi rambu-rambu uji kompetensi dalam rangka standar dan sertifikasi kompetensi guru kurang lebih sebagai berikut:

1. penguasaan wawasan pendidikan makro
2. penguasaan lingkungan akademik kampus
3. penguasaan kurikulum (KTSP)
4. penguasaan bahan ajar

5. penguasaan silabus
6. penguasaan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
7. penguasaan teori belajar
8. penguasaan teori pembelajaran
9. kemampuan merancang pembelajaran
10. kemahiran mengajar, dengan menguasai keterampilan berikut.
    a. bertanya
    b. memberi penguatan
    c. mengadakan variasi
    d. menjelaskan
    e. membuka dan menutup pelajaran
    f. membimbing diskusi kelompok kecil
    g. mengelola kelas
    h. mengajar kelompok kecil dan perorangan
11. Menguasai mekanisme penilaian
    a. merancang instrumen
    b. menganalisis data
    c. kemahiran. menggunakan hasil penilaian
12. kemampuan merekonstruksi program pembelajaran m. kemampuan menulis bahan ajar n. kemampuan menulis makalah yang relevan
13. keberhasilan mengikuti studi lanjut
14. memiliki misi karier profesi
15. Semangat, etos kerja, disiplin
16. ketekunan, kerajinan, keuletan
17. kemampuan keluarga
    a. kerukunan keluarga
    b. pendidikan keluarga
    c. keberhasilan keluarga
18. kemampuan sosial akademik
    a. kemampuan memahami dan menerima peserta didik
    b. kepedulian pada peserta didik
    c. pelayanan pada peserta didik
19. kemampuan bergaul dengan sejawat
20. kemampuan hidup bermasyarakat
21. pengabdian pada masyarakat
22. kegiatan produktif di luar profesi
23. partisipasi dalam organisasi profesi
    a. anggota
    b. pengurus

c. tokoh

24. kegiatan sosial (keterlibatan dalam berbagai lembaga kemasyarakatan)

Memahami kriteria profesionalisme guru sebagaimana diuraikan di atas, berarti kita telah memiliki rambu-rambu tentang materi uji kompetensi dalam rangka standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bagi guru yang biasa melaksanakan tugas dengan baik, rambu-rambu tersebut bukan merupakan sesuatu yang baru, karena sudah biasa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun demikian, untuk mencapai hasil yang optimal dalam uji kompetensi, tentu saja harus dipersiapkan secara matang baik lahir maupun batin. Oleh karena itu, dalam bagian berikut ini dibahas beberapa hal yang harus dipersiapkan untuk sukses mengikuti uji kompetensi.

Semua guru pasti berharap untuk lulus dan sukses dalam uji kompetensi karena kesuksesan ini akan berdampak pada aspek-aspek kehidupan lainnya, baik terhadap kesinambungan pekerjaan, maupun kesejahteraannya. Untuk kepentingan tersebut terdapat beberapa kiat sukses uji kompetensi, sehingga guru dapat melakukannya dengan baik, dan hasil yang memuaskan.

Sedikitnya terdapat dua hal yang harus dipahami untuk dapat mengikuti uji kompetensi dengan tepat dan efektif, yaitu persiapan sebelum ujian dan cara mengerjakan ujian itu sendiri. Kedua hal tersebut perlu dikuasai dengan baik agar membantu anda mempersiapkan diri menghadapi uji kompetensi dan mengerjakannya dengan tepat, karena meskipun persiapan sudah matang, tetapi jika pada saat mengerjakan soal-soal ujian tidak menggunakan strategi yang benar maka hasilnya tidak akan optimal.

Beberapa tuntunan yang harus diperhatikan sebelum mengikuti uji kompetensi, adalah sebagai berikut.

a. Makanlah makanan yang bergizi yang dapat meningkatkan kesehatan badan, dan hindarilah makanan-makanan yang dapat menimbulkan penyakit, seperti mangga muda, coklat, makanan yang terlalu pedas, dan lain-lain.
b. Kerjakan tugas-tugas kantor sampai selesai. Setiap tugas agar diselesaikan sebelum mengikuti uji kompetensi, agar tidak menjadi pikiran pada saat mengerjakan soal-soal yang diujikan dalam uji kompetensi.
c. Buatlah rangkuman mengenai bahan-bahan yang akan diujikan

dalam uji kompetensi, buatlah soal-soal mengenai bahan tersebut dan cobalah untuk menjawabnya sendiri. Tanyakanlah kepada teman sejawat dalam hal kesulitan yang dihadapi.

d. Setelah mengetahui jadwal ujian, supaya dicatat dan sekaligus mencatat bahan-bahan yang harus dipelajari. Daftar ujian dan tugas-tugas yang harus diselesaikan supaya diingat dengan baik. Pembagian waktu untuk persiapan ujian dibuat sesuai jadwal pelaksanaan ujian dan bobot bahan yang harus dipelajari.
e. Belajarlah secara efektif dan efisien. Belajar secara efektif dan efisien dapat dilakukan apabila anda telah memahami waktu yang paling tepat untuk belajar. Dengan mengetahui waktu yang paling cocok untuk belajar, selanjutnya anda menyusun jadwal belajar sesuai dengan jadwal ujian. Prakiraan waktu belajar harus dilakukan secara tepat sesuai dengan kegiatan-kegiatan lain yang mungkin dilakukan pada waktu tersebut. Hal ini penting sebab akan menentukan efektifitas dan efisiensi belajar.
f. Jagalah kondisi fisik dan psikis anda agar tetap tenang. Pada umumnya setiap orang merasa cemas jika menghadapi ujian, hanya tingkatannya yang berbeda. Dalam hal ini perlu diupayakan agar tetap tenang, jangan terlalu cemas, apalagi sampai panik, karena akan menimbulkan lupa terhadap bahan yang sudah dipelajari. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan untuk menjaga diri agar tetap tenang:
    1) persiapkan bahan ujian dengan sebaik-baiknya sehingga anda merasa yakin telah menguasai bahan yang diujikan;
    2) berlatih mengerjakan soal-soal ujian, dan mengukur waktunya;
    3) tidurlah secukupnya, agar badan tetap segar, dan tidak terserang penyakit, seperti flu;
    4) sebelum memulai mengerjakan soal-soal ujian, berdo'alah sesuai dengan kemampuan dan keyakinan anda masing-masing, ingat, dengan berdzikir kepada Allah hatimu akan tentram;
    5) bila semua hal tersebut telah dilakukan, tetapi anda masih merasa cemas, perlu berkonsultasi dengan psikolog.

Demikian beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebelum mengikuti uji kompetensi, mudah-mudahan dapat membantu anda

mengikuti uji kompetensi, dalam rangka standar kompetensi dan sertifikasi guru.

Jika persiapan ujian sudah dilakukan secara matang, maka langkah selanjutnya adalah bagaimana mengerjakan ujian tersebut secara efektif dan berhasil. Seperti halnya berenang, bermain bilyar, atau bermain catur, untuk dapat mengerjakan uji kompetensi secara efektif dengan hasil yang memuaskan diperlukan suatu siasat khusus yang menuntut suatu ketelitian. Hal tersebut penting dalam mengerjakan ujian, terutama untuk mencegah kesalahan-kesalahan yang tidak perlu, dan mengurangi rasa cemas, sehingga dapat mengerjakan soal uji kompetensi dengan tenang dan dengan hasil yang menyenangkan.

Terdapat beberapa siasat umum yang perlu diperhatikan untuk dapat mengerjakan uji kompetensi secara efektif.

a. Jagalah kondisi badan agar tetap vit selama mengikuti uji kompetensi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan tidur/istirahat secukupnya, mengisi perut (makan yang bergizi kurang lebih satu jam sebelum mengikuti uji kompetensi, dan jangan terlalu kenyang. Datang ke tempat ujian lebih awal agar dapat menenangkan diri sebelum mengerjakan ujian.
b. Setelah berdo'a, sebelum memulai mengerjakan soal, bacalah petunjuk mengerjakannya dengan teliti, dan dengarkan dengan saksama petunjuk-petunjuk tambahan dari pengawas atau panitia. Tanyakan langsung kepada petugas, apabila ada petunjuk atau soal tes yang kurang jelas atau tidak dapat dipahami maksudnya. Jangan sekali-kali mendiskusikan hal tersebut dengan teman anda.
c. Aturlah waktu yang tersedia untuk mengerjakan ujian sesuai dengan bobot masing-masing soal. Setelah ada aba-aba bahwa ujian dapat dimulai, maka bacalah semua soal, sehingga dapat memprakirakan distribusi waktu untuk masing-masing soal, jangan lupa siapkan waktu untuk memeriksa jawaban yang sudah dikerjakan.
d. Kerjakanlah semua soal uji kompetensi dengan tenang dan teliti, jangan sampai tergesa-gesa, dan jangan terpengaruh oleh orang lain yang sudah lebih dahulu selesai, karena selesai lebih dulu belum tentu benar mengerjakannya. Di samping itu, mengerjakan sesuatu dengan terburu-buru dapat menyebabkan kurang teliti dan menimbulkan ketegangan yang mengakibatkan kesalahan.

e. Bila pada waktu mengerjakan ujian terjadi rasa panik dalam diri anda usahakan untuk diam sebentar, berdo'a dan membayangkan seseorang yang paling anda sayangi, tapi jangan berlarut-larut. Setelah merasa tenang kembali segeralah mengerjakan ujian, karena perasaan panik bisa menyebabkan lupa terhadap apa-apa yang sudah dipelajari.
f. Periksa kembali seluruh jawaban anda apabila semua soal ujian telah dikerjakan, sampai benar-benar yakin bahwa semua soal uji kompetensi telah dikerjakan secara optimal.
g. Jangan mempermasalahkan materi yang telah diujikan karena hanya akan membuang-buang waktu saja, lebih baik segera menyiapkan diri untuk uji kompetensi berikutnya.

Di samping siasat umum yang perlu diperhatikan di atas, terdapat beberapa kiat khusus yang perlu diperhatikan dalam mengerjakan soal-soal uji kompetensi, terutama dalam bentuk objektif, subjektif dan perbuatan.

1. Soal Uji Kompetensi Bentuk Objektif

Sedikitnya terdapat tujuh siasat yang perlu diperhatikan agar dapat mengerjakan soal ujian bentuk objektif secara efektif, sebagai berikut.

a. Mulai mengerjakan ujian tanpa membaca dulu seluruh soal. Jangan terpaku pada soal uji kompetensi yang tidak dapat dikerjakan, segeralah berpindah pada soal lain dan jangan lupa memberi tanda pada soal yang tidak dapat dikerjakan. Bila masih ada waktu coba lagi untuk mengerjakan soal-soal yang belum dijawab, setelah mengerjakan semua soal.
b. Baca semua alternatif jawaban dengan cermat sebelum menentukan jawaban yang paling tepat.
c. Usahakan untuk menjawab soal-soal uji kompetensi secara proporsional, sesuai dengan waktu yang disediakan, dan jangan terpaku dalam soal-soal yang membingungkan, karena hanya akan membuang-buang waktu saja.
d. Perhatikan kata-kata tertentu dalam pernyataan soal. Misalnya: "Makanan yang mengandung vitamin C adalah ..... kecuali" dan kata-kata lain yang diberi tanda-tanda khusus seperti diberi garis bawah, cetak miring, atau dicetak tebal.
e. Perhatikan kata-kata yang menunjukkan kualitas. Misalnya "Bering sekali - sering - kadang-kadang - jarang", "Banyak sekali - banyak - cukup banyak - sedikit", "semua - hampir

semua - beberapa - tidak ada", "selalu - biasanya - jarang - tidak pernah", "tertinggi - terendah", "terdekat- terjauh". Jika menjumpai hal tersebut, maka jawaban terbaik adalah yang merupakan pasangan atau pengganti dari pernyataan dalam soal uji kompetensi yang harus diselesaikan.

f. Perhatikan dengan teliti konsep-konsep dan pernyataan-pernyataan yang terdapat soal uji kompetensi. Semua pernyataan itu harus benar atau salah, atau menunjukkan kesepadanan dan keselarasan. Misalnya perhatikan pernyataan berikut "buku, pensil, penggaris, dan peniti merupakan bahan-bahan penting yang harus dipersiapkan dalam pembelajaran". Seluruh pernyataan ini salah sebab memasukkan peniti dalam susunan kalimatnya. Contoh lain lagi adalah: "Setiap tahun, setiap bulan, setiap minggu, setiap jam, bahkan sudah beberapa kali kuganti jarum jam, aku selalu menunggu kehadiranmu". Pernyataan tersebut salah sebab "jarum jam" tidak ada hubungannya dengan kalimat-kalimat sebelumnya.
g. Teliti kembali jawaban atas soal uji kompetensi yang sudah dikerjakan. Jika waktu yang tersedia tidak mencukupi untuk mengecek ulang semua soal yang telah dikerjakan, maka telitilah jawaban yang sudah diberi tanda diragukan kebenarannya.

2. Soal Uji Kompetensi Bentuk Subjektif

Uji kompetensi dalam bentuk soal subjektif biasanya terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dan pernyataan-pernyataan yang harus diselesaikan secara terurai dan jelas. Untuk dapat mengerjakan soal-soal uji kompetensi bentuk subjektif secara efektif pahamilah siasat atau tuntunan berikut ini.

a. pahami betul perintah yang ada pada setiap pertanyaan;
b. bacalah semua soal uji kompetensi sebelum mulai mengerjakannya, pahamilah fakta-fakta dan kata-kata kunci dalam setiap persoalan;
c. jawablah soal uji kompetensi yang paling mudah dikerjakan, biasanya jawaban tidak usah berurutan, jadi jangan terpaku dalam soal yang tidak dapat dipahami atau tidak dapat dikerjakan;
d. jawablah soal-soal uji kompetensi langsung pada sasarannya, atau pada inti yang ditanyakan, untuk itu anda harus dapat menangkap inti pertanyaan dalam setiap persoalan yang

diujikan;

e. jangan berputar-putar dan menulis jawaban yang tidak berhubungan dengan soal yang diujikan;
f. buatlah garis besar jawaban lebih dulu agar dapat menyusun jawaban secara sistematis, singkat, tetapi padat dan tidak melewatkan hal-hal penting;
g. lengkapi jawaban dengan bukti fakta yang berupa angka-angka, gambar-gambar, dan contoh-contoh untuk memperjelas jawaban;
h. pusatkan perhatian pada soal uji kompetensi yang sedang dikerjakan, jangan memikirkan hal lain yang belum dikerjakan, agar konsentrasi tidak terganggu;
i. sediakanlah tempat di akhir setiap jawaban untuk memperluas jawaban apabila waktu masih mencukupi;
j. periksa sekali lagi basil uji kompetensi anda sebelum diserahkan kepada panitia;
k. usahakan semua soal dapat dijawab dengan baik.

3. Soal Uji Kompetensi Perbuatan

Uji kompetensi perbuatan biasanya berupa tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang studi tertentu yang harus dikerjakan dengan menggunakan prosedur, aturan main dan formula yang sudah ditentukan. Berikut beberapa tuntunan yang harus diperhatikan dan dipahami agar dapat mengerjakan uji kompetensi perbuatan secara efektif:

a. pahami prosedur-prosedur dan aturan main, atau formula yang sulit untuk diingat sebelum uji kompetensi;
b. kerjakan setiap permasalahan dengan tenang, upayakan untuk mengerjakannya secara optimal, sesuai dengan kemampuan anda, jangan grogi ataupun ragu-ragu;
c. jangan melakukan hal-hal di luar prosedur, aturan main dan formula yang telah ditentukan, karena hanya akan membingungkan dan mengganggu konsentrasi anda;
d. tanamkan keyakinan bahwa apa yang dilakukan akan menentukan masa depan anda.

Dalam mengikuti uji kompetensi melalui tes perbuatan, jangan sekali-kali atau jangan coba-coba melanggar aturan main, potong kompas dan lain-lain, sebab akan berakibat buruk terhadap seluruh hasil uji kompetensi, bahkan bisa didiskualifikasi, dan secara langsung dinyatakan gagal uji kompetensi.

Sertifikasi guru dilakukan secara berkesinambungan, untuk mengetahui perkembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, hasil uji kompetensi dalam sertifikasi guru dapat digunakan setiap saat, baik untuk kenaikan jabatan, penempatan, maupun pemberian penghargaan bagi para guru. Sertifikasi guru dapat dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, bekerja sama dengan pusat pengujian dan lembaga-lembaga yang biasa melakukan pengujian dan pengetesan, seperti Jurusan Bimbingan dan Konseling di FIP Universitas Negeri Malang. Instrumen yang digunakan biasanya alat test dan non test.

Untuk mendapatkan hasil yang optimal, sertifikasi guru dilakukan melalui berbagai cara, seperti tes tulis, tes kinerja, self appraisal, dan portopolio, serta peer appraisal. Dengan demikian, diharapkan dapat ditarik suatu kesimpulan yang utuh dan tepat terhadap setiap guru yang mengikuti uji kompetensi dalam rangka sertifikasi. guru, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan, karena hanya dinilai dari salah satu segi.

Untuk dapat sukses dalam mengikuti uji kompetensi dalam rangka sertifikasi guru, para calon peserta sudah sewajarnya memahami instrumen sertifikasi guru. Sehubungan dengan itu, dalam bagian berikut ini dikemukakan beberapa contoh instrumen sertifikasi guru, baik yang dilakukan melalui tes tulis, tes kinerja, self appraisal, dan portopolio, serta *peer appraisal*.

Contoh Instrumen Sertifikasi Guru

Contoh 1

ALAT PENILAIAN KOMPETENSI GURU 1 (APKG-1)
LEMBAR PENILAIAN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

1. Nama :
2. NIP/NIK :
3. Sekolah Asal :
4. Tempat Ujian :
5. Kota/Kabupaten :
6. Tanggal :

No	KOMPONEN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN	SKOR
I	Penjabaran Kompetensi Dasar ke dalam Indikator 1. Kejelasan rumusan 2. Kesesuaian dengan tujuan 3. Kelengkapan indikator 4. Kesesuaian indikator dengan kompetensi dasar	
II	Pemilihan dan Pengorganisasian Bahan Pembelajaran 1. Kesesuaian dengan kompetensi dasar 2. Kesesuaian dengan karakteristik peserta didik 3. Kesesuaian materi dengan waktu 4. Ruang lingkup dan urutan 5. Menentukan bahan pengayaan	
III	Pemilihan Sumber dan Media Pembelajaran 1. Kesesuaian sumber dan media pembelajaran dengan kompetensi dasar 2. Kesesuaian sumber dan media pembelajaran dengan materi pembelajaran 3. Kesesuaian sumber dan media pembelajaran dengan kemampuan peserta didik	
IV	Metode Pembelajaran 1. Kesesuaian metode pembelajaran dengan kompetensi dasar 2. Kesesuaian metode pembelajaran dengan materi standar 3. Kesesuaian metode pembelajaran dengan waktu	
V	Penilaian Hasil Belajar 1. Kesesuaian teknik penilaian dengan kompetensi dasar 2. Kejelasan prosedur penilaian 3. Kelengkapan alat penilaian (soal, kunci jawaban, pedoman skoring)	
	Komentar Pengamat	
	Pengamat Nama : …….. Jabatan : …….. Alamat kantor : …….. Alamat Rumah : ……..	
	Bandung, …….. Pengamat …… (nama Jelas) NIP. ……	

Contoh 2

ALAT PENILAIAN KOMPETENSI GURU 2 (APKG-2)
LEMBAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

1. Nama Guru :
2. NIP/NIK :
3. Sekolah Tempat Ujian :
4. Kelas :
5. Mata Pelajaran :
6. Waktu :
7. Tanggal :

No	KOMPONEN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN	SKOR
I	Pra Pembelajaran 1. Kesiapan ruang, alat pembelajaran, dan media 2. Memeriksa kesiapan peserta didik	
II	Pembukaan Pembelajaran 1. Apersepsi 2. Menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan rencana kegiatan	
III	Kegiatan Inti Pembelajaran 1. Penguasaan materi pembelajaran 2. Menghubungkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan 3. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai 4. Melaksanakan pembelajaran secara runtut 5. Menguasai kelas 6. Melaksanakan pembelajaran yang konstekstual 7. Menumbuhkan kebiasaan positif (*nurturant effect*) 8. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan 9. Keterampilan menggunakan sumber belajar dan media pembelajaran 10. Media dan sumber belajar yang digunakan menghasilkan pesan yang menarik 11. Keterlibatan peserta didik dalam pendayagunaan media dan sumber belajar 12. Menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik 13. Merespon positif partisipasi peserta didik 14. Terbuka terhadap kritik dan respon peserta didik 15. Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar	

No	KOMPONEN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN	SKOR
	16. Memantau kemajuan belajar setiap peserta didik 17. Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi 18. Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar 19. Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar 20. Menyampaikan pesan dengan gaya yang tepat waktu dan tepat sasaran	
IV	Penutup 1. Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik 2. Melaksanakan tindak lanjut 3. Menginformasikan materi berikutnya	
	Komentar Pengamat	
	Pengamat Nama : Jabatan : Alamat kantor : Alamat Rumah :	
	Bandung, ... Pengamat ..... (nama Jelas) NIP.	

Contoh 3

ALAT PENILAIAN KOMPETENSI GURU 3 (APKG-3)
LEMBAR PENILAIAN PELAKSANMN PEMBELAJARAN

1. Nama :
2. NIP/NIK :
3. Sekolah Asal :
4. Tempat Ujian :
5. Kota/Kabupaten :
6. Tanggal :

No	KOMPONEN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN	SKOR
I	Penggunaan Metode, media dan bahan sesuai dengan kompetensi dasar 1. Menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan, kompetensi dasar, peserta didik, lingkungan dan perubahan situasi 2. Menggunakan media dan alat bantu sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan 3. Menggunakan bahan latihan sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan	
II	Berkomunikasi dengan Peserta Didik 1. Memberi petunjuk, ilustrasi dan penjelasan yang berkaitan dengan kompetensi dasar, dan materi pembelajaran 2. Mengklasifikasi petunjuk dan penjelasan apabila peserta didik salah paham dan salah mengerti 3. Menggunakan respon dan pertanyaan peserta didik dalam pembelajaran 4. Menggunakan ekspresi lisan dan tertulis yang dapat ditangkap bersama-sama peserta didik	
III	Mendemonstrasikan Metode Pembelajaran 1. Mengimplementasikan kegiatan belajar dalam urutan yang logis 2. Mendemonstrasikan kemampuan mengajar dengan berbagai metode yang bervariasi 3. Mendemonstrasikan kemampuan mengajar secara individual dan kelompok	
IV	Mendorong Partisipasi Peserta Didik dalam Pembelajaran 1. Menggunakan prosedur yang melibatkan peserta didik di awal pembelajaran 2. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi 3. Memelihara keterlibatan peserta didik selama pembelajaran 4. Memberi penguatan untuk memelihara dan meningkatkan keterlibatan	

No	KOMPONEN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN	SKOR
V	Mendemontrasikan Penguasaan Materi Pembelajaran 1. Membantu peserta didik memahami materi pembelajaran 2. Memberikan ilustrasi terhadap materi pembelajaran 3. Mendemontrasikan penguasaan terhadap materi pembelajaran	
VI	Pengorganisasian Waktu, Ruang, Bahan, dan Perlengkapan Pembelajaran 1. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien 2. Menyediakan lingkungan belajar yang menarik dan teratur 3. Melakukan penataan kelas yang menarik	
	Melakukan Evaluasi Hasil Belajar 1. Melakukan penilaian selama proses pembelajaran berlangsung 2. Mendemontrasikan pelaksanaan penilaian, baik secara lisan, tertulis, maupun dengan pengamatan 3. Menafsirkan hasil penilaian dalam pembelajaran yang telah dilaksanakan	
	Nilai rata-rata	
	Komentar Pengamat Pengamat Nama : Jabatan : Alamat kantor : Alamat Rumah :	
	Bandung,…….. Pengamat …… (nama Jelas) NIP. ….……	

Contoh 4. *Self Appraisal* dan Portopolio

ISTRUMEN SERTIFIKASI GURU
SELF APPAISAL DAN PORTOPOLIO

IDENTITAS PESERTA

1. Nama :
2. NIP/NIK :
3. Nomor Ujian Sertifikasi (Ujian Tulis) :
4. Jenis Kelamin :
5. Usia :
6. Pendidikan
   Program
   Jurusan
   Fak
   PT
7. Akta Mengajar :
8. Tempat Ujian :
9. Kota/Kabupaten :
10. Tanggal :

Self Appraisal dan Portopolio

1. Petunjuk Pengisian
   a. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam Self appraisal dan portopolio ini.
   b. Pilihlah jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan kondisi saudara pada saat ini, dengan cara membubuhkan tanda silang (X) pada alternatif yang disediakan.
   c. Dalam hal tertentu, saudara bisa memilih lebih dari satu jawaban.
   d. Pada butir tertentu, saudara harus melampirkan bukti pendukung.

No	PERNYATAAN	DIISI PETUGAS/ PENILAI
1.	Saya menyusun RPP mengacu pada: a. SKKD b. Silabus c. RPP teman (Guru lain) d. Buku teks e. …….. (lampirkan contoh RPP)	
2.	Saya mengembangkan rencana penilaian hasil belajar sebagai berikut: a. membuat kisi-kisi instrumen b. mengembangkan instrumen penilaian berdasarkan kisi-kisi c. menganalisis dan merevisi butir soal/instrumen d. mengembangkan pedoman penyekoran (skoring) e. ……. (lampirkan bukti pendukung)	
3.	Saya berusaha untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, dengan cara: a. menjelaskan kompetensi yang akan diwujudkan dalam pembelajaran b. Memberikan gambaran tentang pentingnya kompetensi yang akan dicapai c. Memberikan gambaran tentang manfaat materi pembelajaran d. Menghubungkan materi dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik e. …….	
4.	Saya berusaha untuk melakukan pembelajaran dengan: a. adil b. transparan c. siap menerima kritik d. memperhatikan perbedaan peserta didik e. …….	
5.	Dalam pelaksanaan pembelajaran, saya berusaha memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk: a. mengomentari materi pembelajaran dan kompetensi dasar b. mengajukan pertanyaan c. memberikan jawaban dan sanggahan d. memberikan ilustrasi yang relevan e.	
6.	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara: a. mencari dan menerapkan strategi baru	

No	PERNYATAAN	DIISI PETUGAS/ PENILAI
	b. berdiskusi dan bertanya kepada teman sejawat c. menggunakan berbagai sumber belajar yang relevan d. mendayagunakan lingkungan sebagai sumber belajar e.	
7.	Penilaian akhir terhadap peserta didik saya lakukan dengan memperhatikan: a. ulangan umum b. ulangan harian c. tugas latihan d. portopolio e.	
8.	Disamping tugas utama mengajar, saya juga memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal: a. menulis karya ilmiah b. mengembangkan bakat dan kreativitas c. kegiatan rohani dan keagamaan d. pramuka e.	

Contoh 5. Peer Appraisal

INSTRUMEN SERTIFIKASI GURU PEER APPRAISAL

(Penilaian Guru oleh Kepala Sekolah atau Guru yang lebih Senior)

IDENT1TAS PESERTA

1. Nama: .....
2. NIP/NIK: .....
3. Nomor Ujian Sertifikasi: .....
   (Ujian Tulis)
4. Jenis Kelamin: .....
5. Usia: .....a
6. Pendidikan: .....
7. Akta Mengajar: (memiliki/tidak) .....
8. jenjang sekolah: (TK/SD/SLTP/SLTA) .....
9. Kota/Kabupaten: .....
10. Tanggal: .....

PENILAI

1. Nama Penilai: .....
2. NIP: .....
3. Golongan Pangkat: .....
4. Lama mengenal Peserta: .....

b. Butir Penilaian

No.	DESKRIPTOR	SKOR
1.	Ketaatan dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya	1 2 3 4
2.	Kedisiplinan dalam menunaikan pekerjaan	1 2 3 4
3.	Keteladanan dalam sikap dan perilaku	1 2 3 4
4.	Kesopan-santunan dalam bergaul	1 2 3 4
5.	Kinerja sebagai guru	1 2 3 4
6.	Keterbukaan dalam menerima kritik dan saran	1 2 3 4
7.	Penguasaan materi yang diajarkan	1 2 3 4
8.	Kemampuan membuat rencana pelaksanaan	1 2 3 4
9.	pembelajaran	1 2 3 4
10.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	1 2 3 4
11.	Kemampuan menilai hasil belajar peserta didik	1 2 3 4
12.	Kemampuan mendayagunakan sumber-sumber belajar	1 2 3 4
13.	Kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial	1 2 3 4
14.	Aktivitas dan keterlibatan dalam pengembangan profesi (diskusi, seminar dan lain-lain)	1 2 3 4
15	Kemampuan membimbing peserta didik	1 2 3 4
16	Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan	1 2 3 4
17	Kemampuan bekerja sama	1 2 3 4
	Kesadaran dan kebanggaan terhadap profesi guru	
	TOTAL SKOR	
	RATA-RATA (total skor dibagi 17)	

Komentar Penilai:

……

……

……..

Penilai/Kepala sekolah

(Nama Jelas dan NIP/NIK)

E. Sertifikasi

Sejak Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disahkan, pendidikan di Indonesia mengalami era baru. Hal ini bisa dilihat dari sedikitnya dua aspek penting. *Pertama,* sekolah secara ekplisit dan semakin kokoh menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem pendidikan nasional. Konsekuensinya, antara lain bahwa standarisasi yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan juga berlaku bagi madrasah. *Kedua,* guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kewajiban ini tanpa kecuali, juga berlaku bagi guru madrasah. Ketentuan ini dimaksudkan sebagai mekanisme dan upaya untuk meningkatkan martabat profesi guru di masyarakat, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusianya. Dalam rangka itulah sertifikasi bagi guru yang bertugas pada madrasah menjadi keharusan sekaligus kebutuhan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 , tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Adapun sertifikat U, pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

National Commission on Educational Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum. *"Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teac".* Dalam hal ini, sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena

lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi adalah prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa sesuatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan (Nataamijaya, Z004). Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Wibowo (2004), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. **Pengawasan Mutu**

Pengawasan mutu, meliputi hal-hal berikut.

a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2. **Penjaminan Mutu**

a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian, pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan semakin menghargai organisasi profesi. Sebaliknya, organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.
b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/ pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Melengkapi uraian di atas, **Jalal** (2001:221-225); dan **Tilaar** (2003:382-391), mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, dan peningkatan karir guru.

1. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa memengaruhi kinerja guru, semangat pengabdiannya, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya. Kenaikan gaji dilakukan bersamaan dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain, yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas, atau peran

keguruan (Jalal, 2001:221). Kesejahteraan guru sebaiknya selain berasal dari pemerintah pusat, juga didukung oleh pernerintah daerah serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha.

2. Tunjangan fungsional yang merupakan insentif bagi guru sebaiknya diberikan dengan mempertimbangkan:
   a. kesulitan tempat bertugas,
   b. kemampuan, keterampilan, dan kreativitas guru,
   c. fungsi, tugas, dan peranan guru di sekolah,
   d. prestasi guru dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar, menulis, meneliti, dan membimbing, serta berhubungan dengan *stakeholder*.

   Dalam hal ini, guru perlu diberikan kesempatan bersaing untuk memperoleh penghargaan berbentuk insentif.
3. Sistem rekrutmen guru dan penempatannya memerlukan kebijakan yang tepat mengingat banyak calon guru yang sering memilih tugas di tempat yang diingininya. Ada kasus, guru yang ditempatkan di desa tertentu tidak pernah muncul, atau jika datang bertugas selalu berhalangan untuk hadir, yang akhirnya minta dipindahkan ke tempat yang diinginkannya. Untuk menghilangkan masalah seperti itu, dalam proses rekrutmen dan penempatan perlu dipertimbangkan beberapa hal, antara lain:
   a. asal tempat calon guru;
   b. memperketat persyaratan calon guru yang diangkat dengan melihat hasil pendidikan dan seleksi;
   c. menetapkan batas waktu tugas untuk bisa mengajukan mutasi atau pindah;
   d. memberikan insentif dan jaminan lain bagi calon guru yang ditempatkan di daerah terpencil;
   e. memperkuat disiplin di tempat tugas dan menerapkan sanksi bagi yang melanggar;
   f. memintakan partisipasi dan tanggung jawab masyarakat untuk menjamin kesejahteraan, tempat tinggal, keamanan, kesehatan guru, terutama guru yang berasal dari daerah lain;
   g. untuk mengisi kekurangan guru di SD, SLIP, atau SLTA yang jauh dari kota, sebaiknya memberdayakan lulusan yang ada di tempat itu dengan legitimasi dari pemerintah daerah. Mereka yang bukan berasal dari LPTK dapat

mengambil akta mengajar atau program PGSD.

4. Pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan pendidikan akta mengajar.
   a. Pembinaan calon guru melalui pendidikan prajabatan memerlukan pertimbangan, di antaranya:
      1) peningkatan mutu pelayanan akademik pada LPTK yang meliputi sarana prasarana dan SDM-nya;
      2) seleksi calon yang ketat dalam hal intelegensi, latar belakang, sifat, dan sikap pribadi;
      3) pendidikan guru yang dapat menjamin mutu penguasaan ilmu-ilmu pendidikan, keguruan, psikologi, dan ilmu bidang khusus yang menjadi spesialisasinya, serta penguasaan praktek mengajar;
      4) calon guru harus pula menguasai ilmu dan keterampilan meneliti, menulis, membaca, sosial, budaya, dan bahasa Indonesia yang baik dan benar;
      5) untuk mampu mengikuti perkembangan, calon guru harus terampil menggunakan komputer, mengelola perpustakaan, olah raga, dan kesenian;
      6) calon guru minimal satu tahun mengalami hidup dalam asrama untuk membina pemahaman kerja sama, sikap hidup bersama, dan terutama mampu menyelami dan menghargai sifat dan watak yang berbeda-beda.
   b. Pembinaan melalui program dalam jabatan biasanya diberikan oleh lembaga-lembaga pelatihan yang dilaksanakan diknas, pemerintah daerah, organisasi profesi (PGRI), kelompok masyarakat, juga pihak luar negeri. Untuk membina karir guru melalui pelatihan dalam jabatan ini perlu dikembangkan hal-hal berikut.
      1) Program yang tidak mengganggu tugas guru.
      2) Pelatihan-pelatihan jangka pendek yang baik dan praktis mengenai metode, manajemen sekolah, dan kepemimpinan, pengembangan bidang ilmu, keterampilan baru yang perlu dikuasai guru, penelitian dan penulisan.
      3) Sebaiknya setiap enam bulan atau satu tahun diadakan evaluasi kinerja guru, dan hasil evaluasi itu ditindaklanjuti dengan mengembangkan pelatihan dalam jabatan, dengan menerapkan peningkatan mutu

berbasis sekolah.

4) Setiap kegiatan peningkatan mutu selayaknya mendapat dukungan dana dari pusat, daerah, dan *stakeholder*. Oleh sebab itu, perlu digalakkan program pembinaan dalam jabatan yang kontinu, baik di sekolah, di luar sekolah, antarsekolah, antarbidang studi, dan dalam bidang studi.
5) Khusus pembinaan peningkatan guru SD melalui PGSD yang belajar jarak jauh perlu ada biaya dari pusat dan daerah.

c. Pembinaan tenaga guru melalui akta mengajar bagi lulusan diploma dan sarjana non keguruan. Dalam hal ini perlu dilakukan seleksi sebelum mereka mengikuti akta mengajar sehingga profesi guru bukan tempat pelarian untuk mencari kerja. Pengembangan karir guru terkait dengan profesionalisme dan daya tarik jabatan guru memerlukan kebijakan sebagai berikut.
   1) Menumbuhkembangkan kesadaran guru terhadap kode etik sebagai guru yang profesional, serta mencintai tugasnya, dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya.
   2) Menyederhanakan prosedur dan penilaian kenaikan jabatan fungsional guru, dan sedapat mungkin masyarakat dapat dimintai pendapatnya, agar hasilnya lebih objektif.
   3) Beban yang tidak terkait dengan fungsi dan tugas guru sebaiknya dihilangkan karena akan mengganggu perhatian guru pada tugas pokoknya.
   4) Pengangkatan kepala sekolah perlu dilakukan melalui seleksi yang ketat dan adil, mempertimbangkan latar belakang mental dan prestasi kerja, serta melibatkan orang tua murid dan masyarakat yang tergabung dalam komite sekolah/ madrasah.
   5) Pengawasan kepada semua jenjang pendidikan harus dilaksanakan secara teratur, terkendali, dan terus menerus dengan menggunakan paradigma penilaian yang akademik. Tenaga pengawas sebaiknya orang yang khusus dipersiapkan melalui sistem pendidikar pelatihan yang intensif.

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Nomor20Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 61 menyatakan, sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini bersifat umum, baik untuk tenaga kependidikan maupun non kependidikan yang ingin memasuki profesi guru.

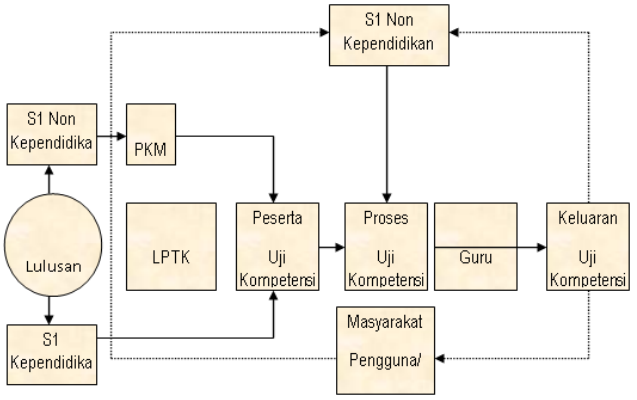
Sertifikasi guru dikenakan, baik pada calon guru lulusan LPTK maupun yang berasal dari perguruan tinggi non kependidikan (bidang ilmu) tertentu yang ingin memilih guru sebagai profesi. Lulusan dari jenis perguruan tinggi non kependidikan, sebelum mengikuti uji sertifikasi dipersyaratkan mengikuti program pembentukan kemampuan mengajar di LPTK. Di samping itu, agar fungsi penjaminan mutu guru dapat dilakukan dengan baik, guru yang sudah bekerja. Pada interval waktu tertentu (10-15) tahun, dipersyaratkan mengikuti program resertifikasi.

Kerangka pelaksanaan sistem sertifikasi kompetensi guru, baik untuk lulusan SI kependidikan maupun lulusan SI non kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Lulusan program Sarjana kependidikan sudah mengalami Pembentukan Kompetensi Mengajar (PKM). Oleh karena itu, mereka hanya memerlukan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh per-pendidikan tinggi yang memiliki PPTK terakreditasi dan ditunjuk oleh Ditjen Dikti, Depdiknas.
2. Lulusan program sarjana non kependidikan harus terlebih dahulu mengikuti proses pembentukan kompetensi mengajar (PKM) pada perguruan tinggi yang memiliki Program Pengadaan Tenaga Kependidikan (PPTK) secara terstruktur. Setelah dinyatakan lulus dalam pembentukan kompetensi mengajar, baru lulusan SI non kependidikan boleh mengikuti uji sertifikasi. Adapun lulusan program sarjana kependidikan tentu sudah mengalami proses Pembentukan Kompetensi Mengajar (PKM), tetapi tetap diwajibkan mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi.
3. Penyelenggaraan program PKM dipersyaratkan adanya status lembaga LPTK yang terakreditasi. Adapun untuk pelaksanaan

uji kompetensi sebagai bentuk audit atau evaluasi kompetensi mengajar guru harus dilaksanakan oleh LPTK terakreditasi yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Ditjen Dikti, Depdiknas (Depdiknas, 2004).

4. Peserta uji kompetensi yang telah dinyatakan lulus, baik yang berasal dari lulusan program sarjana pendidikan maupun non pendidikan diberikan sertifikat kompetensi sebagai bukti yang bersangkutan memiliki kewenangan untuk melakukan praktik dalam bidang profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.
5. Peserta uji kompetensi yang berasal dari guru yang sudah melaksanakan tugas dalam interval waktu tertentu (10-15) tahun sebagai bentuk kegiatan penyegaran dan pemutakhiran kembali sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persyaratan dunia kerja. Di samping uji kompetensi, juga diperlukan bagi yang tidak melakukan tugas profesinya sebagai guru dalam jangka waktu tertentu. Bentuk aktivitas uji kompetensi untuk kelompok ini adalah dalam kategori resertifikasi. Termasuk dipersyaratkan mengikuti reser-tifikasi bagi guru yang ingin menambah kemampuan dan kewenangan baru. Pembentukan kompetensi mengajar dengan uji kompetensi dilaksanakan secara terpisah. Pembentukan kompetensi mengajar dilakukan melalui PPTK atau melalui program pembentukan lainnya. Uji kompetensi hanya dilakukan oleh PPTK terakreditasi dengan penugasan dari Ditjen Dikti.



Gambar 7. 2. Kerangka Sertifikasi Kompetensi Guru (Sumber: *Mukhadis,* 2004)

Prinsip uji kompetensi guru diselenggarakan secara komprehensif, terbuka, kooperatif, bertahap, dan mutakhir (Depdiknas, 2004). Komprehensif maksudnya bahwa penyenggaraan uji kompetensi perlu dilakukan secara utuh, mencakup ranah dan standar yang berlaku pada masing-masing bidang studi. Terbuka adalah uji kompetensi yang diselenggarakan dengan fleksibilitas pilihan profesi, materi uji, proses dan waktu pelaksanaan ujian. Koperatif adalah terbukanya kerja sama, baik antara lembaga penyelenggara uji kompetensi dan lembaga yang melakukan pembentukan kemampuan, maupun antara lembaga uji kompetensi dan lembaga lain yang mempunyai fasilitas untuk uji unjuk kerja terkait.

Bertahap adalah bahwa peserta dapat menempuh uji kompetensi secara bagian demi bagian sesuai dengan kesiapannya. Mutakhir adalah bahwa peserta yang telah mendapat sertifikat kompetensi harus mengikuti uji kompetensi baru jika tidak melaksanakan tugas dalam bidangnya selama minimal 10 tahun atau adanya tuntutan kinerja baru sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan tuntutan dunia kerja.

F. Tindak Lanjut Uji Kompetensi

Pemerintah Republik Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2007telah melaksanakan sertifikasi guru-guru secara bertahap dari 2,7 juta guru PNS di Indonesia. Sertifikasi merupakan perwujudan dari UU 14 Tahun 2005 dan PP 19 Tahun 2005 dengan tujuan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan oleh rendahnya input pendidikan, akan tetapi di akibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas guru. Hal ini dapat dibuktikan masih banyak peserta didik yang tidak lulus UN dengan standar nilai 4,26. Sebenarnya akar permasalahan minimnya proses yang dilakukan di sekolah. Proses yang tidak sempurna mengakibatkan kualitas produk yang tidak baik, proses pendidikan di sekolah terletak di tangan guru, bagaimana melaksanakan pembelajaran, penguasaan materi, komunikasi yang dilakukan terhadap peserta didik, memberi motivasi belajar, menciptakan pembelajaran yang kondusif, mengelola pembelajaran jika kualitas yang dimiliki guru

rendah. Dalam rangka ini pemerintah membuat kebijakan peningkatan kualitas guru dengan melakukan sertifikasi guru.

Kompas tanggal 2 November 2006 (hal; 12) memuatkan pernyataan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, **Fasli Jalal** pada awal tahun 2007 pemerintah membayar tunjangan guru Rp 100.000,- per orang yang semula direncanakan Rp 500.000,- per orang. Namun, karena terbatasnya anggaran maka pembayaran dilakukan secara bertahap. Tunjangan sebesar itu dialamatkan pada sekitar 2,7 juta guru PNS. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dan konsekuensinya guru harus meningkatkan kualitas profesi keguruannya.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Menurut UU 14 Tahun 2005, Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik dimaksud sebagaimana Pasal 9 adalah melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Demikian juga kualifikasi guru dapat dilihat pada PP 19 Tahun 2005, Pasal 29 (ayat 1-6) profesi guru untuk PAUD sampai tingkat SMA sederajat harus diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI).

Guru profesionaldisampingmerekaberkualifikasiakademis juga dituntut memiliki kompetensi. Artinya, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam UU 14 Tahun 2005, Pasal 4 disebut peran guru adalah agen pembelajaran, kemudian PP 19 Tahun 2005, Pasal 28 (ayat 3) juga disebut agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini, meliputi:

1. Kompetensi pedagogik;
2. Kompetensi kepribadian;
3. Kompetensi profesional; dan
4. Kompetensi sosial.

Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki

posisi yang seimbang dengan profesi lain yang lebih mapan kehidupannya. Melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan, diharapkan adanya perbaikan tata kehidupan yang lebih adil, demokratis, serta tegaknya kebenaran dan keadilan di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Dalam pada itu, diharapkan guru dapat melaksanakan pendidikan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan zaman, karakteristik lingkungan, dan tuntutan global.

Kindervatter (1979) memberikan batasan pemberdayaan sebagai peningkatan pemahaman manusia untuk meningkatkan kedudukannya di masyarakat. Peningkatan kedudukan itu, meliputi kondisi-kondisi berikut.

1. Akses, memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapatkan sumber-sumber daya dan sumber dana.
2. Daya pengungkit, meningkat dalam hal daya tawar kolektifnya.
3. Pilihan-pilihan, mampu dan memiliki peluang terhadap berbagai pilihan.
4. Status, meningkatnya citra diri, kepuasan diri, dan memiliki perasaan yang positif atas identitas budayanya.
5. Kemampuan refleksi kritis, menggunakan pengalaman untuk mengukur potensi keunggulannya atas berbagai peluang pilihan-pilihan dalam pemecahan masalah.
6. Legitimasi, ada pertimbangan ahli yang menjadi justifikasi atau yang membenarkan terhadap alasan-alasan rasional atas kebutuhan-kebutuhan masyarakat.
7. Disiplin, menetapkan sendiri standar mutu untuk pekerjaan yang dilakukan untuk orang lain.
8. Persepsi kreatif, sebuah pandangan yang lebih positif dan inovatif terhadap hubungan dirinya dengan lingkungannya.

Kondisi-kondisi tersebut dapat dipandang sebagai hasil dari proses pemberdayaan. Dengan perkataan lain, pemberdayaan dikatakan berhasil jika pada diri khalayak sasaran menunjukkan indikator tersebut. **Cook dan Macaulay** (1997) memberikan definisi pemberdayaan sebagai "alat penting untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggung jawab". Dengan demikian, akan mendorong keterlibatan para pegawai dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan ditujukan kepada para peserta didik, guru, kepala sekolah, dan tenaga administrasi. Sebagai ilustrasi, pada sebuah sekolah prestasi belajar para peserta

didiknya meningkat tajam karena kepala sekolah memberikan kewenangan yang leluasa kepada para guru untuk mengambil peran dalam pengambilan keputusan-keputusan sehubungan dengan pekerjaannya sehari-hari. Salah satu contohnya adalah guru agama yang diberi kewenangan mengambil keputusan dan tindakan sehubungan dengan perilaku peserta didik. Hal tersebut menunjukkan para peserta didik merasa puas, dan berusaha menjadi peserta didik yang berprestasi. Dengan kebijakan itu, pengambilan keputusan terdistribusi pada seluruh staf sehingga hal-hal penting yang membutuhkan keputusan dan tindakan cepat tidak harus menunggu keputusan dari menajemen puncak (kepala sekolah).

Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (manajer), para guru, dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip penting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri *(self-reliance).*

Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah, melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Pada sisi lain, untuk memberdayakan sekolah harus pula ditempuh upaya-upaya memberdayakan peserta didik dan masyarakat setempat, di samping mengubah paradigma pendidikan yang dimiliki oleh para guru dan kepala sekolah. Para guru dan kepala sekolah perlu lebih dahulu tahu, memahami akan hakikat manfaat dan proses pemberdayaan peserta didik. Standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan merupakan cara untuk membangkitkan kemauan dan potensi guru agar memiliki kemampuan mengontrol diri dan lingkungannya untuk dimanfaatkan bagi kepentingan peningkatan kesejahteraan.

Pada dasarnya, pemberdayaan guru melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru terjadi melalui beberapa tahapan. Pertama, guru-guru mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa mereka dapat melakukan tindakan untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar

mampu bekerja lebih baik. Melalui upaya tersebut, pada tahap kedua, mereka akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. Akhirnya, ketiga, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, para guru bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan.

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, **Broke and Stone** (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai"*... descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful. ....*" Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara **Charles** (1994) mengemukakan bahwa *"competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Adapun dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan kuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan."

Dari uraian tersebut, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis, dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan

suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat *(lifelong learning process).*

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.

Penguasaan materi, meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, penyesuaian substansi dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler, serta pemahaman manajemen pembelajaran. Hal ini menjadi penting dalam memberikan dasar-dasar pembentukan kompetensi dan profesionalisme guru di sekolah. Dengan menguasai materi pembelajaran, guru dapat memilih, menetapkan, dan mengembangkan alternatif strategi dari berbagai sumber belajar yang mendukung pembentukan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD).

Pemahaman terhadap peserta didik, meliputi berbagai karakteristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya (kognitif, afektif, dan psikomotor) dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dihadapkan pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik berbeda sesuai dengan jumlahnya. Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik oleh para guru menjadi prasyarat dalam memberikan pembelajaran, pembimbingan, dan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing individu peserta didik.

Pembelajaran yang mendidik terdiri atas pemahaman konsep dasar proses pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran. Pembelajaran yang mendidik merupakan upaya memfasilitasi perkembangan potensi individu secara optimal dan bersinergi pada pengembangan potensi pada setiap aspek kepribadian. Upaya memfasilitasi perkembangan setiap aspek kepribadian dalam pembelajaran dilakukan dengan mengacu pada pembentukan individu yang utuh dalam kompetensi

kecakapan hidup yang bertakwa, bermartabat, bermoral, dan bertanggung jawab.

Pengembangan pribadi dan profesional isme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap terbuka, kritis, dan skeptis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi, pemahaman terhadap karaktersitik peserta didik, dan melakonkan pembelajaran yang mendidik. Di samping itu, guru perlu dilandasi sifat ikhlas dan bertanggungjawab atas profesi pilihannya sehingga berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri.

Keempat standar kompetensi guru tersebut masih bersifat umum dan perlu dikemas dengan menempatkan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah yang beriman dan bertakwa, serta sebagai warga negara Indonesia yang demokratis dan bertanggungjawab. Pengembangan keempat standar kompetensi guru di atas menurut Depdiknas, 2004 perlu didasarkan pada hal-hal berikut.

1. Landasan konseptual, landasan teoretik, dan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Landasan empirik dan fenomena pendidikan yang ada, kondisi, strategi, dan hasil di lapangan, serta kebutuhan *stakeholders.*
3. Jabaran tugas dan fungsi guru, meliputi merancang, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, serta mengembangkan pribadi peserta didik.
4. Jabaran indikator standar kompetensi, meliputi rumpun kompetensi, butir kompetensi, dan indikator kompetensi.
5. Pengalaman belajar dan *asessment* sebagai tagihan konkret yang dapat diukur dan diamati untuk setiap indikator kompetensi.

Di samping standar profesi di atas, guru perlu memiliki standar mental, moral, sosial, spiritual, intelektual, fisik dan psikis, sebagai berikut.

1. Standar mental, yaitu guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdi, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
2. Standar moral, yaitu guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.
3. Standar sosial, yaitu guru harus memiliki kemampuan untuk

berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.

4. Standar spiritual, yaitu guru harus beriman dan bertakwa kepada Allah Swt., yang diwujudkan dalam ibadah dalam kehidupan sehari-hari.
5. Standar intelektual, yaitu guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan profesional.
6. Standar fisik, yaitu guru harus sehat jasmani, berbadan sehat, dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan diri, peserta didik, dan lingkungannya.
7. Standar psikis, yaitu guru harus sehat rohani, artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas profesionalnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan *(journey),* yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggungjawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik, tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreativitas, moral, dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks. Guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancaran perjalanan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua itu dilakukan berdasarkan kerja sama yang baik dengan peserta didik, tetapi guru memberikan pengaruh utama dalam setiap aspek perjalanan. Guru memiliki berbagai hak dan tanggungjawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

Istilah perjalanan merupakan suatu proses pembelajaran, baik dalam kelas maupun di luar kelas yang mencakup seluruh kehidupan. Analog! dari perjalanan itu sendiri merupakan pengembangan setiap aspek yang terlibat dalam proses pembelajaran. Setiap perjalanan tentu mempunyai tujuan, kecuali orang yang berjalan secara kebetulan. Keinginan, kebutuhan dan bahkan naluri manusia menuntut adanya suatu tujuan. Suatu rencana dibuat, perjalanan dilaksanakan dan dari waktu ke waktu terdapatlah saat berhenti untuk melihat ke belakang serta mengukur sifat, arti, dan efektivitas perjalanan sampai tempat berhenti tadi.

Ilustrasi di atas, menunjukkan bahwa sebagai pembimbing perjalanan, guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan empat hal berikut ini.

Pertama, guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Tugas guru adalah menetapkan apa yang telah dimiliki oleh peserta didik sehubungan dengan latar belakang dan kemampuannya, serta kompetensi apa yang mereka perlukan untuk dipelajari dalam mencapai tujuan. Untuk merumuskan tujuan, guru perlu melihat dan memahami seluruh aspek perjalanan. Sebagai contoh, kualitas hidup seseorang sangat bergantung pada kemampuan membaca dan menyatakan pikiran-pikirannya secara jelas.

Kedua, guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis. Dengan kata lain, peserta didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengalaman, dan membentuk kompetensi yang akan mengantar mereka mencapai tujuan. Dalam setiap hal peserta didik harus belajar, untuk itu mereka harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat menimbulkan kegiatan belajar.

Ketiga, guru harus memaknai kegiatan belajar. Hal ini mungkin merupakan tugas yang paling sukar tetapi penting, karena guru harus memberikan kehidupan dan arti terhadap kegiatan belajar. Bisa jadi pembelajaran direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara tuntas dan rinci, tetapi kurang relevan, kurang hidup, kurang bermakna, kurang menantang rasa ingin tahu, dan kurang imaginatif.

Keempat, guru harus melaksanakan penilaian. Dalam hal ini, guru diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut; Bagaimana keadaan peserta didik dalam pembelajaran? Bagaimana peserta didik membentuk kompetensi? Bagaimana peserta didik mencapai tujuan? Jika berhasil, mengapa, dan jika tidak berhasil mengapa? Apa yang bisa dilakukan di masa mendatang agar pembelajaran menjadi sebuah perjalanan yang lebih baik? Apakah peserta didik dilibatkan dalam menilai kemajuan dan keberhasilan sehingga mereka dapat mengarahkan dirinya *(self-directing)!* Seluruh aspek pertanyaan tersebut merupakan kegiatan penilaian yang harus dilakukan guru terhadap

kegiatan pembelajaran, yang hasilnya sangat bermanfaat terutama untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

Sehubungan dengan uraian di atas, agar dapat memenuhi harapan pemakai lulusan, calon guru perlu dibekali dengan perangkat kompetensi yang dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Lembaga pendidikan guru harus mampu menyiapkan tenaga guru yang memiliki kemampuan sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa, hal ini penting terutama dalam rangka meningkatkan profesionalisme secara nasional, yang menuntut standar kompetensi agar profesi itu berfungsi dengan baik.

Kompetensi guru diperlukan untuk menjalankan fungsi profesi. Dalam masyarakat yang kompleks seperti masyarakat yang sudah maju dan modern, profesi menuntut kemampuan membuat keputusan yang tepat dan kemampuan membuat kebijaksanaan yang tepat. Untuk itu diperlukan banyak keterangan yang lengkap agar tidak menimbulkan kesalahan yang dapat merugikan diri sendiri maupun masyarakat. Kesalahan dalam profesi pendidikan dapat menimbulkan akibat yang fatal sehingga pembuat perencanaan dan pelaksanaannya harus ditangani oleh para ahli yang kompeten.

Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Perilaku pendidikan tersebut harus ditunjang oleh aspek-aspek lain seperti bahan yang dikuasai, teori-teori kependidikan, serta kemampuan mengambil keputusan yang situasional berdasarkan nilai, sikap dan kepribadian. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Guru, yang dulu dikenal dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) harus membekali lulusannya dengan perangkat kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban para lulusan, serta sesuai pula dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan zaman yang senantiasa berubah.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas, 2003 Pasal 35 ayat 1), mengemukakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan

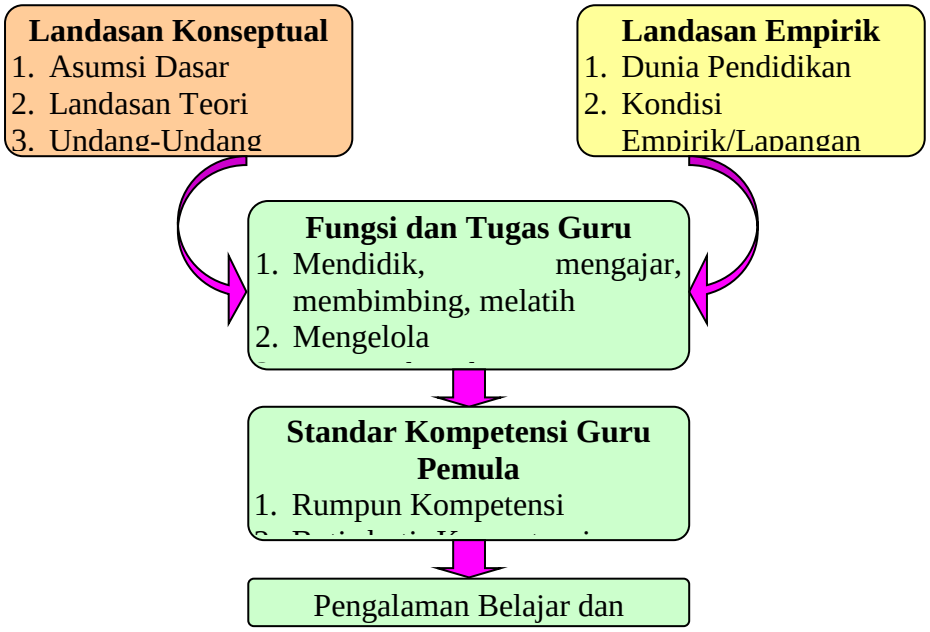
secara berencana dan berkala. Memahami hal tersebut, nampak jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional. Hal ini mengingat betapa penting peran guru dalam menata isi, menata sumber belajar, mengelola proses pembelajaran, dan melakukan penilaian yang dapat memfasilitasi terciptanya sumber daya manusia (lulusan) yang memenuhi standar nasional dan standar tuntutan era global.

Standar kompetensi dalam hal ini dimaksudkan sebagai sesuatu spesifikasi teknis kompetensi yang dibakukan (BSN, 2001) yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memerhatikan keselamatan, keamanan, kesehatan, perkembangan Iptek, perkembangan masa kini dan masa mendatang untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya. Dalam draf Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Guru Sekolah Lanjutan Pertama dan Atas, SKGP PGSMP/SMA (Depdiknas, 2004) disebutkan bahwa guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitas.

Standardisasi kompetensi adalah proses pencapaian tingkat minimal kompetensi standar yang dipersyaratkan oleh suatu profesi. Pelayanan pendidikan yang mengglobal menuntut standar profesi yang memenuhi persyaratan nasional dan internasional. Standar kompetensi dalam program sertifikasi lebih menekankan pada pemberian kompetensi minimal yang dipersyaratkan untuk melakukan unjuk kerja yang efektif di tempat tugas. Tempat tugas dalam program ini adalah tugas kependidikan.

Guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih komplek sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme yang standar. Kompetensi guru lebih bersifat personal dan kompleks serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang guru yang terkait dengan profesinya yang dapat direpresentasikan dalam amalan dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah. Kompetensi ini yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur kualifikasi dan profesionalitas guru pada suatu jenjang dan jenis pendidikan (Depdiknas, 2004).

Hasil kajian mengenai landasan konseptual, landasan empirik, perumusan indikator fungsi dan tugas guru, perumusan jabaran indikator kompetensi, dan pengalaman belajar serta alternatif asesmen sebagai alat mengukur pencapaian indikator standar kompetensi beserta dimensi-dimensinya yang telah divalidasi oleh akademisi, praktisi, *stakeholders*, dan pengambil kebijakan dapat digunakan sebagai kerangka pengembangan standar kompetensi yang digunakan dalam pengembangan instrumen sertifikasi. Kerangka pengembangan ini oleh tim pengembangan standar kompetensi lulusan pendidikan guru sekolah lanjutan pertama/sekolah Lanjutan Atas (SKGP PGSLP/SMA) Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Direktorat P2TK dan KPT (dalam Mukhadis, 2004) dilukiskan pada bagan berikut.



Gambar 7. 3. Kerangka Pengembangan Standar Kompetensi Guru

BAB VIII
PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN KEJURUAN

A. Pengertian kurikulum

Kurikulum dalam pandangan yang sempit dapat berarti sekumpulan mata pelajaran. Dalam pandangan yang lebih luas, kurikulum mengandung pengertian keseluruhan pengalaman belajar yang disediakan dan menjadi tanggung jawab sekolah. Pengertian ini sesuai dengan pendapat Finch (1999: 11) yang mengatakan bahwa kurikulum adalah sejumlah aktivitas pembelajaran dan pengalaman yang diterima seorang siswa di bawah bimbingan sekolah. Definisi yang diberikan oleh Finch memberi pengertian yang sangat luas karena pengalaman dan aktivitas belajar tidak hanya diperoleh siswa di dalam mata pelajaran (intra kurikuler) tetapi juga dapat diperoleh siswa di luar mata pelajaran (ekstra kurikuler). Aktivitas yang diterima siswa di luar mata pelajaran termasuk kurikulum karena secara tidak langsung siswa mendapat pengalaman belajar dari aktivitas tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional memuat pengertian kurikulum sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Pemerintah mengatur standar isi kurikulum yang berlaku secara nasional sedangkan bahan dan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan menjadi kewenangan lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Kurikulum digunakan oleh setiap satuan pendidikan tetapi persepsi tentang kurikulum sering berbeda-beda. Posner (1992) menjelaskan beberapa butir yang sering dianggap kurikulum yaitu cakupan dan urutan materi, silabus, garis-garis besar isi materi, buku teks atau buku panduan guru, dan kegiatan siswa yang direncanakan. Untuk mengakomodasi berbagai pandangan tentang kurikulum, Posner kemudian mengidentifikasi lima kemungkinan

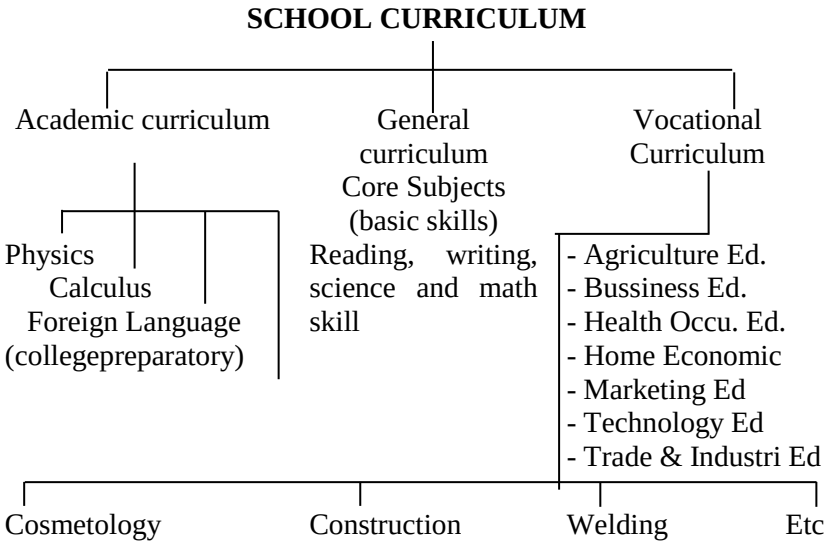
kurikulum yang diterapkan oleh sekolah dalam waktu yang bersamaan yaitu:

1. Kurikulum resmi, yaitu kurikulum yang dinyatakan resmi oleh lembaga pendidikan atau pemerintah.
2. Kurikulum terpakai, yaitu kurikulum yang benar-benar disampaikan oleh guru kepada siswa
3. Kurikulum tersembunyai (*hidden curriculum*) yaitu apa yang sebenarnya diketahui dan dialami oleh siswa selama di sekolah tetapi tidak diterima secara langsung sebagai mata pelajaran. Pada umumnya *hidden curriculum* berisi norma, nilai-nilai kepribadian, disiplin, dsb.
4. Kurikulum nol, yaitu kurikulum yang tidak diajarkan.
5. Kurikulum ekstra, yaitu kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di luar mata pelajaran sekolah. Kurikulum ekstra bersifat non akademis seperti kegiatan olah raga dan seni yang mendukung bakat siswa.

Kurikulum sekolah kejuruan berbeda dengan kurikulum sekolah umum. Kurikulum sekolah kejuruan tidak hanya menawarkan pendidikan kejuruan dan ketenagakerjaan, tetapi juga menawarkan aktivitas belajar dan pengalaman akademik umum. Kurikulum pendidikan kejuruan disesuaikan dengan fungsi dan tujuan pendidikan Fungsi pendidikan menengah kejuruan adalah menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia produktif yang mampu bekerja mandiri, terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu sesuai persyaratan pasar kerja. Tujuan pendidikan menengah kejuruan adalah membentuk manusia berkualitas secara spiritual, emosional, intelektual, dan fisik, yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, memiliki sikap wirausaha, dan memberikan bekal kompetensi keahlian kejuruan kepada peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu sejalan dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan fungsi dan tujuan utama pendidikan kejuruan yang akan menyiapkan lulusan agar siap masuk ke dunia kerja, maka sebagian besar isi kurikulum diarahkan untuk membekali siswa dengan keterampilan-keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Dalam implementasi di lapangan, ternyata banyak lulusan yang berminat dan mampu melanjutkan studi ke perguruan tinggi, sehingga sebagian isi kurikulum SMK juga ada yang setara dengan kurikulum sekolah umum. Foell (1993)

memberi gambaran tentang kurikulum sekolah kejuruan pada umumnya memasukkan tiga macam kurikulum yaitu kurikulum umum yang memberi keterampilan dasar, kurikulum akademik yang mempersiapkan siswa untuk melanjutkan sekolah dan kurikulum kejuruan yang memberi bekal keterampilan bekerja. Contoh kurikulum sekolah kejuruan tersebut dapat dilihat pada Gambar 8.1



Gambar 8. 1. Program yang Masuk dalam Kurikulum Sekolah

Kurikulum kejuruan bersifat spesifik sesuai dengan jenis program keahlian yang disiapkan. Jenis program keahlian SMK yang terdapat di Indonesia ada sekitar 20 macam. Jenis program kejuruan ditawarkan berdasarkan pada perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni (IPTEKS), dunia industri/dunia usaha, ketenagakerjaan baik secara nasional, regional maupun global, kecuali untuk program kejuruan yang terkait dengan upaya-upaya pelestarian warisan budaya. Jenis bidang keahlian SMK antara lain: (1) Teknik Bangunan; (2) Teknik Elektro; (3) Telekomunikasi; (4) Instrumen Industri; (5) Teknik Mesin; (6) Teknik Pesawat Udara; (7) Grafika; (8) Kimia; (9) Teknik Perkapalan, (10) Tekstil; (11) Geologi; (12) Pertambangan; (13) Pelayaran; (14) Pertanian; (15) Pariwisata; (16) Bisnis & Manajemen; (17) Tata Busana; (18) Tata

Kecantikan; (19) Pekerja Sosial; (20) Seni Rupa & Kria dan Seni Pertunjukan. Jumlah keahlian ini mempunyai peluang berubah setiap saat karena karakteristik program keahlian dinamis tergantung kebutuhan pasar kerja. Apabila lulusan pendidikan kejuruan tertentu sudah jenuh, maka program keahlian dapat diganti dengan program lain yang banyak dibutuhkan masyarakat.

Karakteristik Kurikulum Pendidikan Kejuruan

Kurikulum sekolah kejuruan mempunyai karakteristik khusus. Karakteristik tersebut dapat dilihat dari sisi orientasi, isi, lingkungan belajar, respon terhadap dunia kerja, biaya, standar kelulusan, dan hubungannya dengan masyarakat. Secara lebih rinci, karakteristik kurikulum sekolah kejuruan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 **Berorientasi pada proses dan produk**
Kurikulum sekolah kejuruan secara tradisional berorientasi pada produk atau kelulusan. Kesuksesan kurikulum sekolah kejuruan tidak hanya diukur melalui pencapaian prestasi belajar siswa tetapi juga melalui hasil yang ditampilkan dalam bentuk kinerja di dunia kerja. Kurikulum sekolah kejuruan berorientasi pada proses (pengalaman dan kegiatan yang dilakukan di dalam tatanan sekolah) dan produk (efek pengalaman dan kegiatan pada pembentukan kompetensi siswa)

2 **Justifikasi isi kurikulum ditentukan bersama oleh sekolah dan masyarakat**
Kurikulum sekolah kejuruan berbasis pada identifikasi keterampilan kejuruan di bidang pekerjaan tertentu. Justifikasi kurikulum secara luas berada di luar tatanan sekolah dan masuk ke dalam masyarakat pengguna. Kurikulum berorientasi pada siswa untuk mendukung siswa agar mempunyai kesempatan kerja setelah lulus.

3 **Lingkungan belajar merupakan simulasi tempat kerja**
Kurikulum teknik dan kejuruan tidak dibatasi untuk mengembangkan pengetahuan pada wilayah akademik tertentu tetapi membantu siswa untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk dapat bekerja. Lingkungan belajar sekolah kejuruan ditata supaya siswa dapat mengembangkan pengetahuan, memanipulasi keterampilan, sikap dan nilai-

nilai sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh bidang pekerjaan yang disiapkan. Sekolah merupakan tempat kerja buatan (simulasi) yang mempunyai kemiripan dengan tempat kerja yang sesungguhnya. Berbagai pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh selama di sekolah kemudian diintegrasikan agar dapat diterapkan di tempat kerja yang sesungguhnya.

4 **Responsif terhadap perkembangan teknologi yang ada di masyarakat**

Kurikulum sekolah kejuruan dituntut responsif terhadap perubahan teknologi di masyarakat. Program dan isi kurikulum disiapkan untuk pekerjaan yang tidak stabil. Kurikulum yang stabil akan cepat usang karena tidak sesuai lagi dengan tuntutan dunia kerja. Pengetahuan dan keterampilan kejuruan dikembangkan melalui program magang (*apprentice*) supaya lembaga pendidikan dapat mengikuti perkembangan teknologi yang terjadi di dunia kerja. Kurikulum sekolah kejuruan bersifat temporer atau secara terus menerus mengikuti perubahan.

5 **Biaya penyelenggaraan relatif mahal**

Kurikulum sekolah kejuruan pada umumnya mahal tergantung pada jenis keterampilan yang diajarkan. Biaya mahal tersebut dapat dihitung dari biaya operasional untuk bahan bakar, listrik, air, peralatan dan bahan. Peralatan praktek memerlukan biaya perawatan, penempatan alat-alat, pengangkutan dan pembaharuan terutama pada alat-alat yang sudah tidak layak digunakan lagi.

6 **Standar kompetensi kelulusan dinilai oleh industri.**

Siswa yang sukses di sekolah adalah siswa yang siap menerapkan keterampilannya untuk bekerja sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan industri. Standar kelulusan yang ditetapkan sekolah sejajar dengan kinerja yang diharapkan industri. Penentuan sukses tidak dibatasi oleh sekolah tetapi sukses diakui oleh dunia kerja. Standar sukses di luar sekolah antara lain diukur melalui sikap terhadap jabatan, keterampilan teknis, daya tahan kerja, dan keterampilan kewirausahaan.

7 **Kualitas kurikulum dinilai dari eksistensi kerjasama antara sekolah dengan dunia usaha dan industri (du/di)**

Sekolah kejuruan yang eksis adalah sekolah yang dapat

menjalin kemitraan dengan masyarakat terutama dunia usaha dan industri. Hubungan kemitraan dapat dilakukan dalam bentuk kerjasama kegiatan magang atau penyaluran dan penyerapan lulusan sekolah kejuruan. Persepsi masyarakat terhadap kualitas dan kesuksesan kurikulum kejuruan disetarakan dengan eksistensi kerjasama antara sekolah dengan dudi ini. Kerjasama dapat lebih kuat apabila ada *Memorandum of Understanding* (MoU)

B. STANDAR ISI KURIKULUM

Isi kurikulum yang mempunyai feasibilitas tinggi untuk dilaksanakan perlu mempertimbangkan beberapa kemungkinan logis yang akan terjadi di lapangan apabila kurikulum diimplementasikan. Standar isi kurikulum yang logis dipengaruhi oleh faktor waktu dan biaya, kemungkinan konflik tekanan dari dalam lembaga dan luar lembaga, tuntutan isi lokal maupun nasional, keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja, dan isi kurikulum yang mampu disediakan oleh lembaga. Meskipun berbagai faktor ini telah dipertimbangkan, namun isi kurikulum sering sarat dengan muatan filosofi yang dianut oleh penentu kebijakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan isi kurikulum tersebut perlu dipertimbangkan karena:

1. Ketersediaan waktu dan biaya

Waktu merupakan elemen kritis dalam proses perencanaan kurikulum. Isi kurikulum perlu mempertimbangkan kalender waktu efektif yang dapat digunakan oleh pelaksana kurikulum sehingga rancangan isi kurikulum dapat dilaksanakan dalam waktu yang memadai. Isi kurikulum menentukan besar biaya. Perancang kurikulum pendidikan kejuruan perlu memperhatikan kemampuan biaya yang dapat ditanggung oleh pemerintah atau masyarakat apabila akan menentukan proporsi isi mata pelajaran teori dan praktek. Pada umumnya, pelajaran praktek membutuhkan biaya yang mahal sehingga harus disesuaikan dengan kemampuan sasaran pelaksana kurikulum.

2. Tekanan internal dan eksternal

Kurikulum yang sudah dirancang dengan baik masih mempunyai kemungkinan untuk mendapat tekanan internal dari dalam lembaga pendidikan maupun eksternal dari luar lembaga pendidikan. Tekanan yang akan terjadi perlu diantisipasi supaya dampak kurikulum cukup netral, tidak terlalu merugikan pihak-pihak tertentu. Pengembang kurikulum perlu belajar dari beberapa contoh kasus yang menyebabkan kurikulum didukung atau ditolak untuk dilanjutkan.

3. Tuntutan isi lokal dan nasional

Tuntutan isi kurikulum nasional diatur oleh pemerintah pusat menjadi kurikulum inti yang wajib dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tuntutan isi kurikulum muatan lokal disesuaikan dengan potensi daerah, lingkungan sekolah yang dipilih oleh sekolah untuk diterapkan. Pemerintah mengatur standar isi kurikulum yang berlaku secara nasional sedangkan bahan dan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan menjadi kewenangan lembaga pendidikan yang bersangkutan

4. Keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja

Tuntutan kualifikasi tenaga kerja setiap tahun terus berubah sesuai dengan perubahan IPTEKS yang terus melaju. Isi kurikulum harus mampu menyiapkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pada umumnya, tenaga kerja lulusan pendidikan kejuruan, selain dituntut memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan bidangnya juga dituntut memiliki keterampilan non teknis yang mendukung. Kompetensi umum dalam bidang keahlian teknik telah banyak diteliti antara lain oleh asosiasi tenaga kerja seperti *American Society for Training and Development (ASTD) dan Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS).* Menurut *(SCANS)* atau sekretaris komisi tenaga kerja pada pencapaian keterampilan yang diperlukan. Pada tahun 1991 direkomendasi 8 tuntutan kompetensi esensial untuk masuk ke tempat kerja yaitu:

a. Mengidentifikasi, mengorganisasikan, merencanakan dan mengalokasikan sumber-sumber pribadi;
b. Hubungan interpersonal yang efektif dengan orang lain,
c. Memperoleh dan menggunakan informasi,
d. Memahami hubungan dalam sistem yang komplek,

e. Memilih, menerapkan dan menggunakan teknologi yang bervariasi,
f. Keterampilan dasar membaca, menulis, menghitung, mendengarkan dan berbicara,
g. Keterampilan berfikir yang digunakan dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah dan penalaran;.
h. Kualitas personal untuk mengembangkan perasaan positif tentang dirinya sendiri dan orang lain

Berdasarkan study Delphi yang melibatkan 53 expert, Zolingen (2002) menemukan kualifikasi kunci penting yang memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja secara kompeten. Penelitian menelusuri kompetensi pada tiga bidang pekerjaan yang berbeda, tetapi kualifikasi kunci yang dibutuhkan sama. Perbedaan hanya terletak pada pembobotan, yaitu keterampilan kognitif lebih banyak dituntut oleh tenaga kerja teknik sedangkan keterampilan interpersonal lebih banyak dituntut oleh tenaga kerja jasa seperti perbankan dan asuransi. Kualifikasi kunci yang berhasil diidentifikasi oleh Zolingen (2002) antara lain:

Kualifikasi Kompetensi Tenaga Kerja

A. Dimensi instrumental umum

Kemampuan untuk menangani informasi
Kemampuan merencanakan kerja
Pengetahuan interdisipliner
Kesadaran kualitas
Insight (menemukan ide) komersial
Motivasi untuk belajar sepanjang hayat

B. Dimensi kognitif

Berpikir abstrak
Berpikir metodologis
Memecahkan masalah

C. Dimensi kepribadian

Mempercayai diri sendiri
Peka terhadap tanggungjawab
Teliti
Dapat mengambil keputusan
Melatih insiatif
Mengatasi stress
Kreatif

D. Dimensi sosio-komunikatif

Keterampilan sosial

Kemampuan menekan pembicaraan tentang diri sendiri

Kemampuan untuk menekan tulisan tentang diri sendiri.

Pengetahuan tentang bahasa modern

E. Dimensi sosio-normatif

Menyetujui bentuk pengukuran- pengukuran yang aman

Kemampuan berpresentasi

Pengetahuan organisasi kerja

F. Dimensi strategies

Memperlihatkan sikap kritis terhadap pekerjaan

Berdasarkan dua sumber yang telah mengidentifikasi kualifikasi kompetensi tenaga kerja, masing-masing mengemukakan bahwa keterampilan sosial dan kepribadian penting dimiliki oleh tenaga kerja. Setelah masuk ke dunia kerja, orang tidak hanya dituntut professional dalam pekerjaannya tetapi juga harus mampu menjalin hubungan baik secara vertikal dengan atasan atau bawahannya juga hubungan baik secara horizontal dengan teman sejawat. Kompetensi sosial menentukan apakah seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Isi kurikulum pendidikan teknik dan kejuruan sebaiknya memperhatikan tuntutan kompetensi global yang akan dicapai oleh lulusannya, yaitu tidak hanya melatih keterampilan teknik pendukung profesionalitas kerja tetapi juga melatih keterampilan sosial, komunikasi dan kepribadian yang mendukung pembentukan hubungan interpersonal yang baik.

5. Isi kurikulum yang dapat disediakan oleh lembaga

Lembaga perlu mempertimbangkan kapasitas yang dimiliki sebelum menawarkan isi kurikulum. Isi kurikulum perlu mempertimbangkan ketersediaan SDM, sarana prasarana, sumber belajar/materi agar penerapan kurikulum dapat berjalan lancar. Isi kurikulum cukup realistik untuk menjamin kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik.

6. Proses Penentuan Isi Kurikulum.

Setelah melalui penyaringan terhadap berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan isi kurikulum, maka ditentukan kurikulum yang layak dan perlu ditawarkan. Finch (1999) membuat rumus proses pengambilan keputusan tentang isi kurikulum sebagai berikut:

Potential curriculum content – Constrain = Usable content

Dalam proses perencananaan, perlu diidentifikasi isi kurikulum yang potensial untuk dilaksanakan (*potential curriculum content*) dan beberapa faktor yang dapat membatasi (*constrain*) pelaksanaan isi tertentu. Isi kurikulum yang potensial adalah kurikulum yang relevan diberikan kepada siswa melalui beberapa strategi. Meskipun isi kurikulum cukup potensial, tetapi apabila kemungkinan akan terjadi banyak hambatan dalam pelaksanaannya maka isi kurikulum tersebut tidak dapat digunakan. Isi kurikulum yang dapat digunakan (*usable content*) adalah yang memberi konstribusi terbaik bagi kesejahteraan siswa dan mengeliminasi pembatas-pembatas yang tidak dapat dilaksanakan. Identifikasi *constrain* yang berhubungan dengan isi kurikulum dapat dilihat dari sisi: (1) karakteristik masuk siswa seperti potensi belajar, minat, latar belakang pendidikan siswa sebelumnya. (2) guru mempunyai keakhlian yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan; (3) staf mendukung penyelenggaraan pendidikan; (4) pengaturan (*arrangement*) kurikulum: pengatutan waktu dan tempat belajar serta alat dan sumber belajar; (5) tuntutan dan penataan (*setting*) ketenaga-kerjaan seperti tuntutan kompetensi minimum, tempat kerja yang dapat dimasuki lulusan, dan pengalaman belajar yang dapat diperoleh siswa.

Pada tingkat nasional, standar isi kurikulum ditetapkan oleh pemerintah. Standar isi kurikulum satuan pendidikan mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi kurikulum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, secara keseluruhan mencakup:

1. Kerangka dasar dan struktur kurikulum;
2. Beban belajar bagi peserta didik pada satuan pendidikan;
3. Kurikulum tingkat satuan pendidikan yang akan dikembangkan,
4. Panduan penyusunan kurikulum

5. Kalender pendidikan.

Standar isi dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Standar isi kurikulum diatur oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 22 Tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah.

7. Kerangka Dasar Kurikulum dan Struktur Kurikulum

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) dinyatakan bahwa kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas lima kelompok mata pelajaran, yaitu:

a. kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia;
b. kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian;
c. kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi;
d. kelompok mata pelajaran estetika;
e. kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.

Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Nomor 22 tahun 2006, tentang Standar Isi, cakupan setiap kelompok mata pelajaran yang telah disebutkan di atas dapat disimak pada Tabel 8.1.

Tabel 8. 1. Cakupan Kelompok Mata Pelajaran SMK

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	Agama dan Akhlak Mulia	Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama.

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
2	Kewarganegaraan dan Kepribadian	Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dimaksudkan untuk peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia. Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup, kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.
3	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMA/MA/SMALB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi lanjut ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMK/MAK dimaksudkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi, membentuk kompetensi, kecakapan, dan kemandirian kerja.
4	Estetika	Kelompok mata pelajaran estetika dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup presiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis
5	Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMA/MA/SMALB/SMK/MAK dimaksudkan untuk meningkatkan potensi serta membudayakan sikap sportif, disiplin, kerja sama, dan hidup sehat. Budaya hidup sehat termasuk kesadaran, sikap, dan perilaku hidup sehat yang bersifat individual ataupun yang bersifat kolektif kemasyarakatan seperti keterbebasan dari perilaku seksual bebas, kecanduan narkoba, HIV/AIDS, demam berdarah, muntaber, dan penyakit lain yang potensial untuk mewabah.

Selain kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, empat kelompok mata pelajaran yang lain mempunyai standar isi relatif sama antara SMK dan SMU. Perbedaan isi kurikulum kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi terletak pada keluasan cakupan dan kedalaman isi materi kurikulum. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMA/MA/SMALB dimaksudkan agar siswa memperoleh kompetensi lanjut ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMK/MAK dimaksudkan agar siswa mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi, membentuk kompetensi, kecakapan, dan kemandirian kerja. SMK dituntut memiliki kompetensi khusus yang berbasis pada teknologi kejuruan ciri khas SMK.

Pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mengembangkan keahlian dan keterampilan, mereka harus memiliki stamina yang tinggi, menguasai bidang keahliannya dan dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta memiliki kemampuan mengembangkan diri. Struktur kurikulum pendidikan kejuruan dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Kurikulum SMK/MAK berisi mata pelajaran wajib, mata pelajaran Kejuruan, Muatan Lokal, dan Pengembangan Diri seperti tertera pada Tabel 8.2

Mata pelajaran wajib terdiri atas Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa, Matematika, IPA, IPS, Seni dan Budaya, Pendidikan Jasmani dan Olahraga, dan keterampilan/Kejuruan. Mata pelajaran ini bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya dalam spektrum manusia kerja. Mata pelajaran Kejuruan terdiri atas beberapa mata pelajaran yang bertujuan untuk menunjang pembentukan kompetensi kejuruan dan pengembangan kemampuan menyesuaikan diri dalam bidang keahliannya. Muatan lokal

merupakan kegiatan kurikuler untuk mengembangkan kompetensi yang isesuaikan dengan ciri khas, potensi daerah, dan prospek pengembangan daerah termasuk keunggulan daerah, yang materinya tidak dapat dikelompokkan ke dalam mata pelajaran yang ada. Substansi muatan lokal ditentukan oleh satuan pendidikan sesuai dengan program keahlian yang diselenggarakan.

Pengembangan diri bukan merupakan mata pelajaran yang harus diasuh oleh guru. Pengembangan diri bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan atau dibimbing oleh konselor, guru, atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri pribadi dan kehidupan sosial, belajar, dan pembentukan karier peserta didik. Pengembangan diri bagi peserta didik SMK/MAK terutama ditujukan untuk pengembangan kreativitas dan bimbingan karier. Struktur kurikulum SMK/MAK meliputi substansi pembelajaran yang ditempuh dalam satu jenjang pendidikan selama tiga tahun atau dapat diperpanjang hingga empat tahun mulai kelas X sampai dengan kelas XII atau kelas XIII. Struktur kurikulum SMK/MAK disusun berdasarkan standar kompetensi lulusan dan standar kompetensi mata pelajaran. Struktur kurikulum SMK/MAK disajikan pada Tabel 8.2

Tabel 8. 2. Struktur Kurikulum SMK/MAK

No	Komponen		Waktu (Jam)
A	Mata Pelajaran		
1	Pendidikan Agama		192
2	Pendidikan Kewarganegaraan		192
3	Bahasa Indonesia		192
4	Bahasa Inggris		440
5	Matematika		
	5.1	Matematika Kelompok Seni, Pariwisata, dan Teknologi Kerumahtanggaan	330 a)
	5.2	Matematika Kelompok Sosial, Administrasi Perkantoran dan Akuntansi	403 a)
	5.3	Matematika Kelompok Teknologi, Kesehatan, dan Pertanian	516 a)

No	Komponen		Waktu (Jam)
6	Ilmu Pengetahuan Alam		
	6.1	IPA	192 a)
	6.2	Fisika	
		6. 2. 1 Fisika Kelompok Pertanian 6. 2. 2 Fisika Kelompok Teknologi	192 a) 276 a)
	6.3	Kimia	
		6. 3. 1 Kimia Kelompok Pertanian 6. 3. 2 Kimia Kelompok Teknologi dan Kesehatan	192 a) 192 a)
	6.4	Biologi	
		6. 4. 1 Biologi Kelompok Pertanian 6. 4. 2 Biologi Kelompok Kesehatan	192 a) 192 a)
7	Ilmu Pengetahuan Sosial		128 a)
8	Seni Budaya		128 a)
9	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan		192
10	Kejuruan		
	10.1	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	202
	10.2	Kewirausahaan	192
	10.3	Dasar Kompetensi Kejuruan b)	140
	10.4	Kompetensi Kejuruan b)	1044 c)
B	Muatan Lokal		192
C	Pengembangan Diri d)		(192)

Keterangan notasi:

a. Durasi waktu adalah jumlah jam minimal yang digunakan oleh setiap program keahlian. Program keahlian yang memerlukan waktu lebih jam tambahannya diintegrasikan ke dalam mata pelajaran yang sama, di luar jumlah jam yang dicantumkan.
b. Terdiri dari berbagai mata pelajaran yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan setiap program keahlian.
c. Jumlah jam Kompetensi Kejuruan pada dasarnya sesuai dengan kebutuhan standard kompetensi kerja yang berlaku di dunia kerja tetapi tidak boleh kurang dari 1044 jam.
d. Ekuivalen 2 jam pembelajaran.

Kurikulum pendidikan dasar dan menengah wajib memuat: pendidikan agama, pendidikan kewarganegaraan, bahasa, matematika, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, seni dan budaya, pendidikan jasmani dan olahraga, keterampilan/kejuruan, dan muatan lokal. Berdasarkan beberapa

ketentuan isi kurikulum yang diatur oleh Depdiknas, maka dapat dianalisis bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh siswa SMK cukup berat karena SMK memperoleh muatan kurikulum wajib yang sama dengan sekolah lainnya padahal mereka dituntut menerapkan kurikulum keterampilan/kejuruan yang mendalam supaya kompetensi yang diperoleh setara dengan yang dituntut industri. Beban belajar yang terlalu banyak dapat berakibat pada wawasan materi pelajaran cukup luas tetapi kedalaman isi pelajaran menjadi dangkal.

8. Beban belajar bagi peserta didik pada satuan pendidikan

Jumlah jam belajar efektif SMK Program 3 tahun ditetapkan setiap minggu untuk tingkat I, II, dan III masing-masing minimal 50 jam pelajaran, dengan alokasi waktu 45 menit jam pelajaran; Jumlah jam belajar efektif selama satu tahun untuk tingkat I dan II dengan alokasi waktu masing-masing 2000 jam pelajaran. Jumlah jam belajar efektif selama satu tahun untuk tingkat III minimal 1.800 jam pelajaran. Beban belajar SMK/MAK meliputi kegiatan pembelajaran tatap muka, praktik di sekolah dan kegiatan kerja praktik di dunia usaha/industri ekuivalen dengan 36 jam pelajaran per minggu.

9. Kurikulum tingkat satuan pendidikan yang dikembangkan

Di dalam penyusunan kurikulum SMK/MAK mata pelajaran dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu kelompok normatif, adaptif, dan produktif. Kelompok normatif adalah mata pelajaran yang dialokasikan secara tetap yang meliputi Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan, dan Seni Budaya. Kelompok adaptif terdiri atas mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi, dan Kewirausahaan. Kelompok produktif terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang dikelompokkan dalam Dasar Kompetensi Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan. Kelompok adaptif dan produktif adalah mata pelajaran yang alokasi waktunya disesuaikan dengan kebutuhan program keahlian, dan dapat diselenggarakan dalam

blok waktu atau alternatif lain. Materi pembelajaran Dasar Kompetensi Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan disesuaikan dengan kebutuhan program keahlian untuk memenuhi standar kompetensi kerja di dunia kerja.

10. Kalender pendidikan

Kalender pendidikan ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Keputusan nomor 125/U/2002 tentang kalender pendidikan dan jumlah jam belajar efektif di Sekolah menetapkan kalender penerimaan siswa baru, permulaan tahun pelajaran, waktu belajar, dan kegiatan tengah semester. Waktu belajar ditetapkan dengan menggunakan sistem semester yang membagi 1 tahun pelajaran menjadi semester 1 (satu) dan semester 2 (dua). Jumlah hari belajar efektif dalam satu tahun pelajaran sekurang-kurangnya 200 hari dan sebanyak-banyaknya 245 hari belajar yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Minggu efektif penyelenggaraan pendidikan SMK/MAK adalah 38 minggu dalam satu tahun pelajaran. Minggu efektif dihitung berdasarkan hari kerja yaitu 1 minggu maksimal 6 hari kerja. Lama penyelenggaraan pendidikan SMK/MAK tiga tahun, maksimum empat tahun sesuai dengan tuntutan program keahlian. Alokasi waktu satu jam pelajaran tatap muka adalah 45 menit.

C. PERENCANAAN KURIKULUM

Perencana dan pengambil keputusan kebijakan kurikulum pendidikan kejuruan tidak dapat dituntut berlebihan supaya menghasilkan seperangkat kurikulum yang memuaskan bagi semua pihak. Semua aktivitas dan elemen organisasi pendidikan saling berkaitan dan masing-masing elemen organisasi mempunyai kepentingan untuk mengambil bagian dalam penentuan isi kurikulum. Kelompok humaniora menganggap mata pelajaran humaniora penting dimasukkan ke dalam kurikulum. Kelompok pragmatis menganggap mata pelajaran humaniora kurang penting dimasukkan dalam kurikulum karena dari sisi manfaat praktis, hasil kurikulum tidak dapat dilihat langsung. Kurikulum yang diputuskan untuk diimplementasikan adalah kurikulum yang dapat

mengakomodasi berbagai kepentingan melalui pertimbangan yang cukup panjang.

Pengambilan keputusan dalam pendidikan selalu melibatkan dua pihak yaitu keputusan kebijakan dan keputusan operasional. Keputusan kebijakan berada di tingkat perancang dan pengambil keputusan (*Decision maker)* kebijakan yang dilakukan dengan mempertimbangkan transaksi antara tujuan, sasaran dan beberapa struktur dasar untuk mencapai tujuan dan sasaran kompetensi lulusan yang diharapkan. Keputusan operasional berada pada tingkat pelaksana kebijakan dengan mempertimbangkan berbagai potensi yang dimiliki untuk mengimplementasi kurikulum mulai dari isi/materi, strategi, media, lingkungan belajar yang tepat untuk kegiatan belajar mengajar siswa. Perencana kurikulum perlu mempertimbangkan dua tingkatan keputusan, yaitu keputusan kebijakan yang memberi landasan filosofi yang akan mewarnai tipe-tipe kurikulum sekolah dan keputusan operasional yang akan menguatkan apakah kurikulum cukup realistik untuk dilaksanakan.

Kurikulum pendidikan kejuruan yang direncanakan dapat menjamin kebutuhan siswa dan masyarakat dapat terlayani apabila diimplementasikan. Untuk mencapai hasil yang demikian, semua personil yang terimbas oleh kurikulum seperti guru, komite sekolah dan siswa secara perwakilan perlu dilibatkan dalam perencanaan kurikulum. Beberapa pendekatan perancangan kurikulum dapat digunakan secara sinergis untuk membantu proses pengambilan keputusan. Pada tahap perencanaan, sebelum perancang kurikulum melakukan pekerjaannya, perancang perlu mengidentifikasi dan mengumpulkan data untuk menentukan apakah program perlu atau tidak perlu ditawarkan. Setiap prosedur perancangan kurikulum yang dilalui perlu dilihat kembali dan dievaluasi supaya proses penyusunan kurikulum dapat segera diperbaiki di setiap tahapan apabila terdapat penyimpangan dari kaidah yang diharapkan. Pengambil keputusan tidak dapat memaksakan hasil keputusannya apabila ternyata implementasi keputusan tidak dapat memenuhi standar.

Perencanaan kurikulum sekolah kejuruan dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan kualitas produk akhir yang ingin dicapai oleh lulusan. Menurut Finch (1993) perencanaan kurikulum perlu memperhatikan basis data karakteristik siswa, dinamika, luaran yang eksplisit, artikulasi, realistik, berorientasi pada siswa, mudah di evaluasi, dan berorientasi ke masa depan.

Menurut panduan penyusunan kurikulum yang dibuat oleh BSNP, kurikulum tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah dan komite sekolah berpedoman pada standar kompetensi lulusan dan standar isi. Prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyusunan kurikulum adalah: (1) berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik dan lingkungannya; (2) beragam dan terpadu; (3) tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (4) relevan dengan kebutuhan kehidupan; (5) menyeluruh dan berkesinambungan; (6) belajar sepanjang hayat; (7) seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah.

Beberapa prinsip perencanaan kurikulum yang diuraikan di atas memiliki banyak persamaan. Berdasarkan kajian tersebut, perencanaan kurikulum yang ideal perlu mempertimbangkan beberapa prinsip yaitu:

1. Berorientasi pada kebutuhan dan potensi siswa

Kurikulum yang ditawarkan perlu mempertimbangkan variasi karakteristik siswa dan tuntutan kompetensi lulusan yang akan disiapkan. Pengembangan kompetensi lulusan disesuaikan dengan potensi belajar siswa, perkembangan kejiwaan, kebutuhan pengguna lulusan, kepentingan peserta didik dan tuntutan lingkungan. Perencanaan kurikulum perlu mempertimbangkan perbedaan karakteristik siswa yang berasal dari kondisi daerah, jenjang serta jenis pendidikan, agama, suku, budaya adat istiadat, status sosial ekonomi dan gender.

2. Fleksibel terhadap perubahan tuntutan dunia kerja

Kurikulum sekolah kejuruan merupakan kurikulum yang dinamik, oleh sebab itu kurikulum sebaiknya mampu merespon perubahan tuntutan kualifikasi tenaga kerja di dunia kerja. Ciri utama kurikulum pendidikan kejuruan adalah pada kelenturannya untuk berubah sesuai dengan tuntutan kompetensi pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang terus berubah. Penyusunan kurikulum dirancang berdasarkan informasi data kebutuhan tenaga kerja di lapangan. Prinsip ini menjamin kurikulum mempunyai feasibilitas tinggi untuk dilaksanakan karena kompetensi yang disiapkan oleh sekolah benar-benar sesuai dengan kompetensi

yang dibutuhkan dunia kerja. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni berkembang secara dinamis, dan oleh karena itu semangat dan isi kurikulum mendorong peserta didik untuk mengikuti dan memanfaatkan secara tepat perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

3. Melibatkan berbagai nara sumber secara terbuka

Kurikulum yang akan ditawarkan perlu dikomunikasikan secara terang-terangan oleh penyelenggara pendidikan kepada guru, siswa, orangtua siswa, dan pengguna tenaga kerja yang tergabung dalam komite sekolah. Kompetensi lulusan yang ingin dicapai melalui implementasi kurikulum sekolah merupakan tanggung jawab bersama antara sekolah dan komite sekolah, oleh sebab itu perancangan kurikulum yang tranparan dapat membantu meringankan beban dan tanggungjawab sekolah terhadap dampak yang tidak diinginkan. Tranparansi perancangan kurikulum juga memudahkan untuk melakukan pengontrolan selama implementasi, baik dari pihak lembaga maupun pengguna. Pengembangan kurikulum yang dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders)* menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia kerja.

4. Berkesinambungan antar jenjang pendidikan.

Substansi kurikulum mencakup keseluruhan dimensi kompetensi, bidang kajian keilmuan dan mata pelajaran yang direncanakan dan disajikan secara berkesinambungan antar semua jenjang pendidikan. Kurikulum dapat menimbulkan resolusi konflik isi antara mata pelajaran yang satu dengan mata pelajaran lain atau antara jenjang pendidikan sebelum dengan jenjang pendidikan sesudahnya. Oleh sebab itu, kurikulum perlu dirancang secara terpadu untuk menghindari konflik dan untuk meningkatkan artikulasi atau kesinambungan antar sukuensi tingkat kesulitan maupun kedalaman isi materi. Judul mata pelajaran boleh sama, tetapi isi pembelajaran menunjukkan ada kesinambungan dengan jenjang pendidikan sebelumnya. Artikulasi kurikulum dapat

mengurangi pengulangan isi kurikulum pada tingkat pendidikan yang berbeda.

5. Realistik untuk dilaksanakan

Kurikulum dirancang secara realistik, dengan mempertimbangkan ketersediaan SDM, sarana dan prasarana, biaya, sumber belajar dan lain-lain. Kurikulum yang realistik juga berorientasi pada siswa, mengakomodasi variasi gaya belajar siswa dan dapat dievaluasi secara periodik sesuai dengan prosedur akreditasi.

6. Futuristik atau berorientasi ke masa depan

Kurikulum berorientasi ke masa depan karena apa yang dibutuhkan saat sekarang belum tentu dibutuhkan pada masa yang akan datang. Keputusan yang berhubungan dengan program kurikuler dan isi berorientasi ke masa depan karena di masyarakat teknologi sangat cepat berubah.

7. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah

Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan kepentingan nasional dan kepentingan daerah untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kepentingan nasional dan kepentingan daerah harus saling mengisi dan memberdayakan sejalan dengan motto Bhineka Tunggal Ika dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia

Perencanaan kurikulum dapat menggunakan beberapa strategi. Salah satu strategi yang dapat diambil antara lain adalah menggunakan managemen berbasis sekolah atau lembaga. Managemen berbasis sekolah (MBS) memberi peluang kepada kepala sekolah dan guru untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman kerja mereka dalam mencari solusi terbaik ketika dihadapakan pada permasalahan kurikulum yang akan dipecahkan.

Finch (1999) membuat diagram proses pengembangan kurikulum melalui tiga tahapan yaitu tahap perencanaan kurikulum, penetapan isi kurikulum dan penerapan kurikulum. Proses pengembangan kurikulum yang disampaikan oleh Finch dapat diterapkan dalam dalam kontek yang sempit yaitu pada mata pelajaran. Proses pengembangan kurikulum menurut Finch dapat dilihat pada Tabel 8.4.

McCune (1986), memberi contoh pengembangan kurikulum dalam konteks yang lebih luas yaitu pada cakupan organisasi sekolah. Tahap-tahap pengembangan kurikulum menurut McCune meliputi:

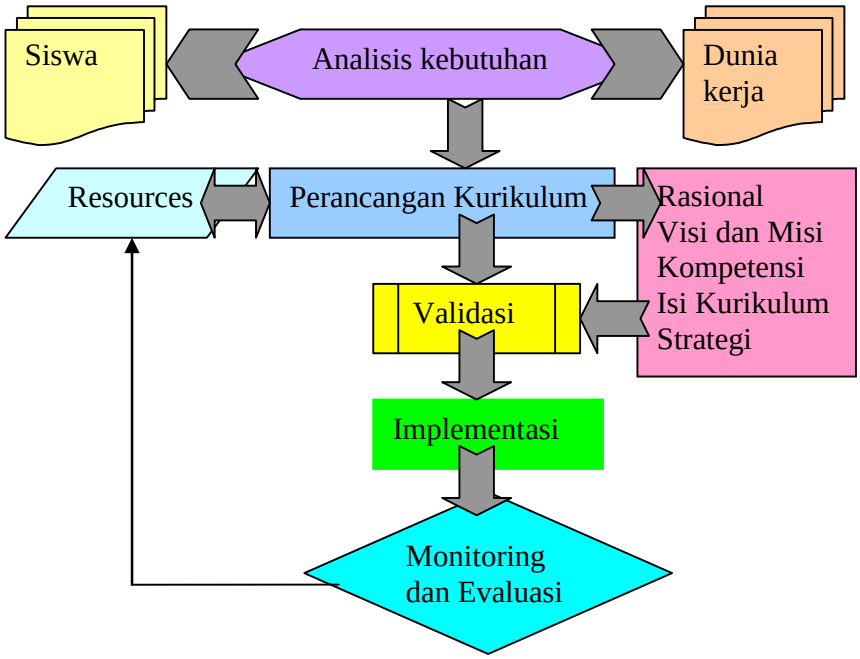
1. Pemahaman tentang kekuatan ekternal atau perubahan yang relevan
2. Menilai kapasitas organisasi
3. Mengembangkan sebuah visi (misi) yang diinginkan kemudian merencanakan strategi untuk menindaklanjuti pencapaian misinya
4. Mengembangkan tujuan, sasaran dan rencana yang akan mengubah dari kondisi yang ada saat ini ke kondisi yang diinginkan.
5. Mengimplementasikan rencana yang dikembangkan
6. Melihat kembali kemajuan, memecahkan masalah dan memperbaharui rencana selama implemetasi.

Tabel 8. 3. Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknik dan Kejuruan

PERENCANAAN KURIKULUM	**PENETAPAN ISI KURIKULUM**	**PENERAPAN KURIKULUM**
Menetapkan proses pengambilan keputusan	Menggunakan strategi untuk menentukan isi	Mengidentifikasi dan memilih materi
Mengumpulkan dan menilai data yang berhubungan dengan sekolah	Membuat keputusan isi kurikulum	Mengembangkan materi
Mengumpulkan dan menilai data yang berhubungan dengan masyarakat	Mengembangkan tujuan kurikulum	Memilih strategi penyampaian Mengevaluasi kurikulum

Dua model pengembangan kurikulum yang telah dikemukakan oleh Finch dan McCune dapat diterapkan pada kasus yang berbeda. Sebelum menetapkan isi kurikulum, perancang kurikulum perlu menganalisis input yang ada dan output yang diharapkan, mengidentifikasi sumber sumber yang menjadi

kekuatan internal maupun eksternal. Setelah rancangan isi ditetapkan, tahap berikutnya adalah memvalidasi rancangan dan menyusun strategi untuk mengimplementasikan rancangan. Pada saat implementasi perlu dilakukan memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kurikulum untuk mengatasi permasalahan yang muncul dan membuat perbaikan rancangan. Contoh prosedur pengembangan kurikulum yang lebih umum untuk semua situasi dapat diikuti sesuai Gambar 8.2



Gambar 8. 2. Diagram Alir Pengembangan Kurikulum

D. IMPLEMENTASI KURIKULUM

Kurikulum diimplementasikan dalam bentuk kurikulum mata pelajaran dan silabus. Kurikulum mata pelajaran digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar per satuan pelajaran yang berisi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian, dan materi pokok. Silabus

merupakan penjabaran kurikulum mata pelajaran yang digunakan sebagai pengendali kegiatan pembelajaran per satuan topik.

Kurikulum mata pelajaran dikembangkan berdasarkan pengkajian standar kompetensi lulusan (SKL) per-mata pelajaran dan sub kompetensi yang menjadi bagian kompetensi utama mata pelajaran. Standar kompetensi ditetapkan sesuai dengan pedoman sertifikasi kompetensi kerja nasional (SKKN). Jenis pekerjaan yang belum memiliki standar kompetensi dapat mengacu pada standar kompetensi yang berlaku di dunia internasional atau regional atau nasional yang telah diverifikasi oleh BNSP. Langkah-langkah penyusunan kurikulum melalui pengkajian kompetensi mata pelajaran dapat dilihat di Gambar 8.3.

Gambar 8. 3. Langkah-langkah Penyusunan Kompetensi

Rancangan isi kurikulum mata pelajaran pada level perancang kurikulum perlu dirumuskan mulai dari rasional yang melatarbelakangi mata pelajaran tersebut perlu diselenggarakan, tujuan dan ruang lingkup mata pelajaran. Rancangan isi kurikulum mata pelajaran selanjutnya memuat standar kompetensi dan kompetensi dasar. Pada level pelaksana, kurikulum mata pelajaran mengambil isi standar kompetensi dan kompetensi dasar, kemudian menyusun indikator dan materi pokok. Contoh

perancangan kurikulum mata pelajaran dapat disimak pada paparan berikut.

Contoh:

Rancangan Kurikulum Mata Pelajaran Kewirausahaan

A. Latar Belakang

Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan pada dasarnya mencakup pengembangan aspek-aspek moral, akhlak, budi-pekerti, pengetahuan, keterampilan, kesehatan, seni dan budaya. Adapun pengembangan aspek-aspek tersebut, bermuara pada peningkatan dan pengembangan kecakapan hidup, yang diwujudkan melalui pencapaian kompetensi dasar untuk bertahan hidup, serta mampu menyesuaikan diri agar berhasil dalam kehidupan bermasyarakat.

Standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran Kewirausahaan berfungsi sebagai acuan pengembangan kurikulum. Pengembangan kurikulum pada dasarnya disesuaikan dengan potensi dan karakteristik daerah masing-masing. Mata pelajaran Kewirausahaan bertujuan agar peserta didik dapat mengaktualisasikan diri dalam perilaku wirausaha. Isi mata pelajaran Kewirausahaan difokuskan pada perilaku wirausaha sebagai fenomena empiris yang terjadi di lingkungan peserta didik. Berkaitan dengan hal tersebut, peserta didik dituntut lebih aktif untuk mempelajari peristiwa-peristiwa ekonomi yang terjadi di lingkungannya. Pembelajaran kewirausahaan dapat menghasilkan perilaku wirausaha dan jiwa kepemimpinan, yang sangat terkait dengan cara mengelola usaha untuk membekali peserta didik agar dapat berusaha secara mandiri.

B. Tujuan

Mata pelajaran Kewirausahaan bertujuan agar peserta didik memiliki kemampuan sebagai berikut.

1. Memahami dunia usaha dalam kehidupan sehari-hari, terutama yang terjadi di lingkungan masyarakat
2. Berwirausaha dalam bidangnya
3. Menerapkan perilaku kerja prestatif dalam kehidupannya
4. Mengaktualisasikan sikap dan perilaku wirausaha.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup mata pelajaran Kewirausahaan di SMK/MAK meliputi aspek-aspek sebagai berikut.

1. Sikap dan perilaku wirausaha
2. Kepemimpinan dan perilaku prestatif
3. Solusi masalah
4. Pembuatan keputusan.

D. Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar

Tabel 8. 4. Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar

No	Standar Kompetensi	Kompetensi Dasar
1	Mengaktualisasikan sikap dan perilaku wirausaha	1. 1 Mengidentifikasi sikap dan perilaku wirausahawan 1. 2 Menerapkan sikap dan perilaku kerja prestatif 1. 3 Merumuskan solusi masalah 1. 4 Mengembangkan semangat wirausaha 1. 5 Membangun komitmen bagi dirinya dan bagi orang lain 1. 6 Mengambil resiko usaha 1. 7 Membuat keputusan
2	Menerapkan jiwa kepemimpinan	2. 1 Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet 2. 2 Mengelola konflik 2. 3 Membangun visi dan misi usaha
3	Merencanakan usaha kecil/mikro	3. 1 Menganalisis peluang usaha 3. 2 Menganalisis aspek-aspek pengelolaan usaha 3. 3 Menyusun proposal usaha
4	Mengelola usaha kecil/mikro	4. 1 Mempersiapkan pendirian usaha 4. 2 Menghitung resiko menjalankan usaha 4. 3 Menjalankan usaha kecil 4. 4 Mengevaluasi hasil usaha

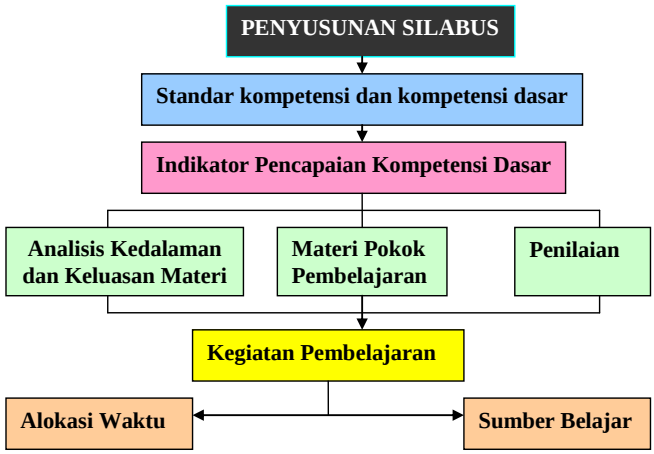
Kurikulum mata pelajaran diimplementasikan lebih lanjut dalam bentuk matrik sebagai acuan untuk menyusun program semester bagi guru. Matrik kurikulum berisi kompetensi dasar, indikator dan materi pokok. Kompetensi dasar merupakan pernyataan minimal yang harus dikuasai setelah menyelesaikan subaspek mata pelajaran. Indikator merupakan kompetensi dasar yang secara spesifik dapat dijadikan ukuran untuk menilai ketercapaian hasil pembelajaran. Materi pokok merupakan inti

materi pelajaran yang harus dikuasai siswa dalam proses pembelajaran. Contoh matrik kurikulum mata pelajaran Kimia dapat disimak pada Tabel 8.5

Tabel 8. 5. Contoh Matrik Kurikulum Mata Pelajaran Kimia

Kompetensi Dasar	Indikator	Materi Pokok
2.1 Menuliskan nama senyawa anorganik dan organik sederhana serta persamaan reaksinya.	Menuliskan nama-nama senyawa biner dan polistomik dari senyawa anorganik dan organik	Tata Nama Senyawa dan Persamaan Reaksi Sederhana

Silabus dibuat guru sebagai panduan pembelajaran. Komponen silabus diambil dari kurikulum mata pelajaran dan sebagian dikembangkan oleh guru. Komponen silabus yang diambil dari kurikulum mata pelajaran adalah standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian, dan materi pokok. Komponen silabus yang dikembangkan oleh guru berupa penilaian, kegiatan pembelajaran, alokasi waktu dan sumber belajar yang disesuaikan dengan kedalaman dan keluasan materi. mengajar per satuan topik atau pokok bahasan. Kerangka penyusunan silabus dapat di jelaskan dalam diagram alir sesuai Gambar 8.4.



Gambar 8. 4. Diagram Alir Penyusunan Silabus

Petunjuk praktis penyusunan silabus sesuai dengan prosedur yang sudah diilistrusikan pada Gambar 4.4 adalah sebagai berikut:

1 Mengkaji standar kompetensi dan kompetensi dasar
   a. Urutkan kompetensi berdasarkan hierarki konsep disiplin ilmu dan/atau tingkat kesulitan materi, tidak selalu harus sesuai dengan urutan yang ada di Standar Isi;
   b. Kaji keterkaitan antar standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran;
   c. Kaji keterkaitan standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran.
2 Merumuskan indikator pencapaian kompetensi (kriteria kinerja)
   a. Indikator merupakan penunjuk pencapaian kompetensi dasar yang dicerminkan oleh perubahan perilaku. Indikator pencapaian kompetensi dapat diukur melalui sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
   b. Indikator dirumuskan dalam kata kerja operasional yang terukur dan/atau dapat diobservasi.
   c. Indikator berisi 3 komponen yaitu :
      1) Perilaku yang dituntut
      2) Kondisi (persyaratan)
      3) Tingkat penguasaan
   d. Indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun alat penilaian.
3. Menentukan alat penilaian
   a. Alat penilaian disusun berdasarkan indikator.
   b. Alat penilaian dapat berbentuk tes dan non tes. Tes dapat dilakukan secara tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, projek dan/atau produk, penggunaan portofolio, dan penilaian diri.
   c. Penilaian dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan
   d. Penilaian menggunakan acuan kriteria atau Penilaian Acuan Patokan (PAP) sampai siswa mencapai standar kompetensi.
   e. Penilaian disesuaikan dengan pengalaman belajar yang ditempuh. Misalnya, jika pembelajaran menggunakan pendekatan CBT (*competence based training*) maka evaluasi harus diberikan pada proses dan produk/hasil.

Apabila pembelajaran menggunakan strategi *cooperative learning* maka assessmen dilakukan oleh teman sebaya. (*peer assessment*)

4 Memilih dan menentukan materi pembelajaran

Materi pokok pembelajaran ditentukan dengan mempertimbangkan:

a. potensi peserta didik;
b. tingkat perkembangan fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spiritual peserta didik ;
c. kebermanfaatan bagi peserta didik;
d. struktur keilmuan;
e. aktualitas, kedalaman dan keluasan materi pembelajaran;
f. relevansi dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan lingkungan, khususnya dunia kerja;
g. Alokasi waktu

5 Merencanakan kegiatan pembelajaran

a. Kegiatan belajar melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antar siswa, siswa dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya.
b. Bervariasi dan berpusat pada siawa, memuat kecakapan hidup yang perlu dikuasai siswa.
c. Memuat rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh siswa secara sistematis untuk mencapai kompetensi dasar/subkompetensi.
d. Sesuai dengan hierarki konsep materi pembelajaran.

6 Menentukan alokasi waktu

a. Penentuan alokasi waktu setiap subkompetensi didasarkan pada jumlah minggu efektif dan alokasi waktu mata pelajaran dengan mempertimbangkan jumlah subkompetensi, keluasan, kedalaman, tingkat kesulitan, dan tingkat kepentingan subkompetensi.
b. Alokasi waktu yang dicantumkan dalam silabus merupakan perkiraan waktu rerata untuk menguasai kompetensi dasar/subkompetensi yang dibutuhkan oleh siswa yang beragam.

7 Menentukan sumber belajar

a. Sumber belajar adalah rujukan, objek, atau alat/bahan yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran.
b. Sumber belajar dapat berupa media cetak dan elektronik, narasumber, lingkungan fisik, alam, sosial, dan budaya.

c. Penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar/subkompetensi serta materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.

Format silabus dapat dikembangkan dalam bentuk deskripsi dalam tabel yang disusun mendatar ke samping atau narasi yang disusun menurun ke bawah. Format silabus berisi komponen: identitas, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, materi pokok pembelajaran, pengalaman belajar, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

Contoh identitas silabus:

Silabi Mata Pelajaran

Nama Sekolah : SMK Negeri I Yogyakarta
Program Keahlian :
Mata Pelajaran :
Kelas/Semester :
Standar Kompetensi :
Kode Kompetesi : ITHH BKTA 02 AIS
Alokasi Waktu : 26 jam X 45 menit

Contoh format silabus yang disusun mendatar:

KD	Indikator	Materi pokok	Kegiatan pembelajaran	Penilaian	Alokasi waktu			Sumber belajar
A	B	C	D	E	F			G
					T	P	DU/DI	

Contoh format silabus yang disusun menurun:

A. Kompetensi Dasar
B. Indikator
C. Materi Pokok
D. Kegiatan Pembelajaran
E. Penilaian
F. Alokasi Waktu
    1. Tatap muka teori
    2. Tatap muka di sekolah
    3. Praktek di DU/DI
G. Sumber Belajar

Petunjuk Pengisian Format Silabus

1 Identitas

Berisi identitas sekolah, bidang/program keahlian, mata pelajaran, standar kompetensi/subkompetensi, kelas/ semester, durasi pembelajaran, kode kompetensi (khusus kompetensi kejuruan

2 Standar Kompetensi/Kompetensi

Standar kompetensi berisi uraian fungsi dan tugas atau pekerjaan yang mendukung tercapainya kualifikasi lulusan. Kompetensi kejuruan mengacu kepada SKKNI atau SKK lain yang berlaku di dunia kerja.

3 Kode Standar Kompetensi/Kompetensi

Kode standar kompetensi adalah identitas standar kompetensi.

Kompetensi kejuruan menggunakan kodefikasi yang terdapat pada SKKNI.

Untuk mata pelajaran yang belum memiliki kode standar kompetensi, SMK dapat mengembangkan model kodefikasi sendiri.

4 Kompetensi Dasar/Subkompetensi

Sejumlah tugas/kemampuan untuk mendukung ketercapaian standar kompetensi dan merupakan aktivitas yang dapat diamati.

5 Indikator Pencapaian Kompetensi/Kriteria Kinerja

Pernyataan yang mengindikasikan ketercapaian kompetensi dasar/subkompetensi yang dipersyaratkan, dapat diukur, dan durumuskan dalam kata kerja operasiopal.

6 Materi Pokok/Materi Pembelajaran

Substansi pembelajaran utama yang berfungsi menunjang pencapaian kompetensi dasar/subkompetensi, mencakup keseluruhan ranah kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap).

Dirumuskan mengacu pada indikator pencapaian kompetensi/ kriteria kinerja.

7 Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan fisik/mental peserta didik dalam berinteraksi dengan sumber belajar untuk mencapai penguasaan kompetensi sesuai dengan indikator/kriteria kinerja.

Dirancang secara utuh (komprehensip), sistematis dan berpusat pada peserta didik.

Mengintegrasikan aspek kecakapan hidup/kompetensi kunci (untuk kompetensi kejuruan), keunggulan lokal dan global, serta lingkungan hidup

8 Penilaian

Proses membandingkan capaian hasil belajar peserta didik dengan indikator pencapaian kompetensi/kriteria kinerja.

Dalam bentuk tes dan non tes sesuai dengan karakteristik indikator pencapaian kompetensi/kriteria kinerja dan pengalaman belajar yang ditempuh.

9 Alokasi Waktu

Estimasi jumlah jam pembelajaran yang diperlukan untuk mencapai kompetensi dasar/subkompetensi.

Dirinci dalam jumlah jam pembelajaran untuk tatap muka (teori), praktik di sekolah, dan atau praktik di industri.

10 Sumber Belajar

Rujukan, objek dan/atau bahan yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, dapat berupa media cetak dan elektronik, narasumber, serta lingkungan fisik, alam, sosial, dan budaya.

Berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar/subkompetensi serta materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi/kriteria kinerja

Sama seperti dalam tahapan perancangan kurikulum, implementasi kurikulum di setiap satuan pendidikan juga perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut.

1 Pelaksanaan kurikulum disesuaikan dengan pada potensi, perkembangan dan kondisi siswa untuk menguasai kompetensi yang berguna bagi dirinya.

2 Kurikulum dilaksanakan dengan menegakkan lima pilar belajar, yaitu: (1) belajar untuk beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) belajar untuk memahami dan menghayati (*learning to know*), (3) belajar untuk mampu melaksanakan dan berbuat secara efektif (*learning to do*), (4) belajar untuk hidup bersama dan berguna bagi orang lain (*learning to live together*), dan (5) belajar untuk membangun dan menemukan jati diri, melalui proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (*learning to be*)

3 Pelaksanaan kurikulum memungkinkan peserta didik mendapat pelayanan yang bersifat perbaikan, pengayaan,

dan/atau percepatan sesuai dengan potensi, tahap perkembangan, dan kondisi siswa. Pelaksanaan kurikulum juga memberi peluang kepada siswa dan guru untuk dapat saling menerima dan menghargai, akrab, terbuka, dan hangat, dengan prinsip *tut wuri handayani, ing madya mangun karsa, ing ngarsa sung tulada* (di belakang memberikan daya dan kekuatan, di tengah membangun semangat dan prakarsa, di depan memberikan contoh dan teladan).

4 Kurikulum dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan multistrategi dan multimedia, sumber belajar dan teknologi yang memadai, dan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, dengan prinsip *alam takambang jadi guru* (semua yang terjadi, tergelar dan berkembang di masyarakat dan lingkungan sekitar serta lingkungan alam semesta dijadikan sumber belajar, contoh dan teladan).

5 Kurikulum yang mencakup seluruh komponen kompetensi mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri diselenggarakan dalam keseimbangan, keterkaitan, dan kesinambungan yang cocok dan memadai antar kelas dan jenis serta jenjang pendidikan.

1. Penjadwalan

Beban belajar siswa SMK lebih banyak daripada siswa SMU/MA. Jumlah jam belajar efektif setiap minggu untuk siswa SMU/MA kelas I, II, dan III masing-masing 42 jam pelajaran, dengan alokasi waktu 45 menit per jam pelajaran sedangkan jumlah jam belajar efektif setiap minggu untuk siswa SMK tingkat I, II, dan III masing-masing minimal 50 jam pelajaran, dengan alokasi waktu 45 menit jam pelajaran. Jumlah jam belajar efektif selama satu tahun untuk kelas I, II, dan III siswa SMU/MA masing-masing 1680 jam pelajaran, sedangkan jumlah jam belajar efektif selama satu tahun untuk siswa SMK tingkat I dan II masing-masing 2000 jam pelajaran. Jumlah jam belajar efektif selama satu tahun untuk siswa SMK tingkat III minimal 1.800 jam pelajaran.

Penyusunan jadwal pelajaran dilakukan dengan memperhatikan hierarki tingkat kesulitan dan kelelahan fisik. Hierarki tingkat kesulitan diurutkan dari mata pelajaran yang

mempunyai tingkat kesulitan tinggi pada urutan pertama kemudian mata pelajaran yang lebih mudah diletakkan pada urutan berikutnya. Demikian pula peletakkan jadwal setelah mata pelajaran olah raga sebaiknya dipilih mata pelajaran yang ringan.

Jadwal pelajaran dibuat dalam bentuk matrik, yang terbagi dalam kelas, hari dan jam pelajaran. Matrik diisi dengan kode guru bidang studi. Sebuah usulan matrik yang dapat digunakan untuk menyusun jadwal pelajaran dapat dilihat pada Tabel 8.6

Tabel 8. 6. Contoh Matrik Jadwal Pelajaran

Hari: RABU	KELAS					
Jam ke	XA	XB	XIA	XIB	XIIA	XIIB
1	A*)					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

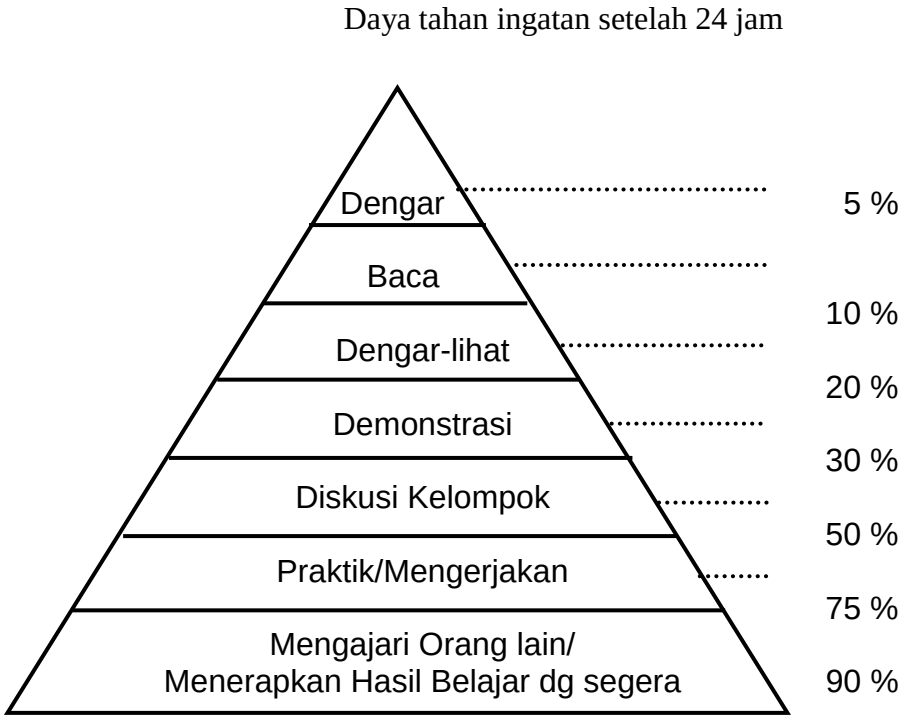
*) kode guru mata pelajaran

2. *Implementasi kurikulum tingkat satuan pelajaran*

Siswa berbeda dalam minat, kemampuan, kesenangan, pengalaman, dan cara belajar. Siswa tertentu lebih mudah belajar melalui dengar-baca (auditif), siswa lain melalui melihat (visual), sementara yang lain lagi melalui bergerak (kinestetik). Oleh karena itu, KBM perlu beragam sesuai karakteristik siswa tersebut. Ketika guru berceramah, hanya siswa dengan tipe auditiflah yang mengalami pembelajaran secara optimal. Supaya semua siswa mengalami persitiwa belajar, guru perlu menyediakan beragam pengalaman belajar. Dengan cara ini perbedaan individu terakomodasi.

Daya tahan ingatan siswa setelah 24 jam berbeda-beda tergantung pada rangsang (stimulus) yang diterima. Daya ingat yang paling rendah adalah apabila siswa mendapat stimulus hanya dengan mendengar dan daya ingat yang paling tinggi apabila siswa

mendapat stimulus dengan melakukan. Prediksi daya tahan ingatan dari berbagai macam perlakuan pembelajaran dapat dilihat pada Gambar 4.5.



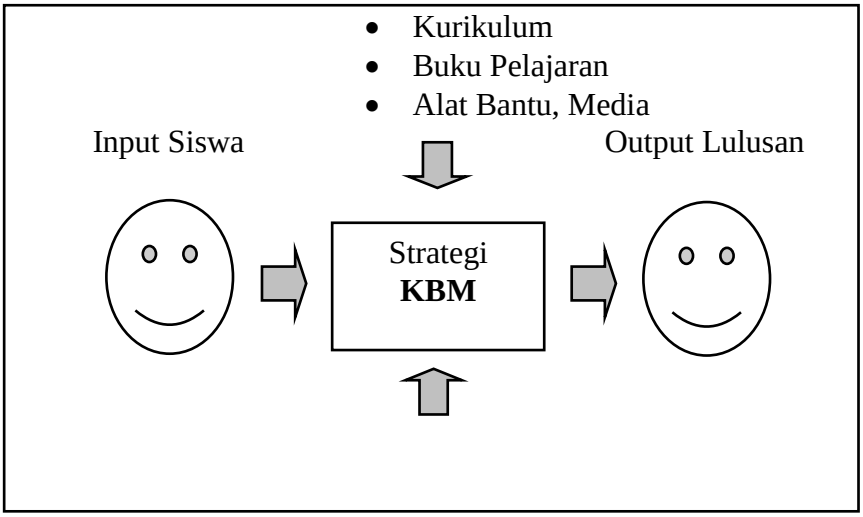
Gambar 8. 5. Daya Tahan Ingatan Setelah 24 jam

Sumber: Sausa, David A. (2001)

KBM perlu memberikan kesempatan kepada siswa untuk terbiasa belajar mandiri melalui penyelesaian tugas individual, pembuatan karya individual yang memungkinkan mereka berkompetisi secara sportif untuk memperoleh penghargaan. Pada saat yang bersamaan, KBM juga perlu menyediakan tugas-tugas yang mendorong siswa untuk bekerja dalam kelompok sehingga memungkinkan tumbuhnya semangat bekerjasama yang mendorong tumbuhnya solidaritas, simpati dan empati terhadap

orang lain. Dengan demikian, ragam KBM selalu bergerak dari kedua kutub: belajar mandiri dan belajar bersama. Kondisi ini, memungkinkan siswa berkompetisi secara sportif dan pada sisi lain siswa juga merasa tidak mungkin bekerja sendiri.

Kegiatan belajar-mengajar (KBM), merupakan sebuah sistem yang terdiri dari subsistem: input-proses-output. Interelasi antar subsistem dapat diilustrasikan pada gambar 8.6.



Gambar 8. 6. Faktor-faktor yang mempengaruhi KBM

Proses belajar mengajar dipengaruhi oleh banyak faktor. Kurikulum merupakan salah satu bagian yang turut membangun kegiatan belajar mengajar yang dapat mempengaruhi kualitas lulusan. Meskipun demikian, Bloom (1973) mengatakan bahwa kualitas hasil belajar lebih banyak ditentukan oleh karakteristik siswa (kognitif menyumbang 50% dan afektif menyumbang 25%). Kualitas pembelajaran berpengaruh sekitar 25% terhadap kualitas hasil belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kurikulum hanya menjadi bagian yang berfungsi membawa siswa ke arah tujuan belajar yang diinginkan. Selebihnya, kualitas hasil belajar banyak dipengaruhi oleh faktor lain.

E. EVALUASI KURIKULUM

Evaluasi mempunyai arti yang sangat luas dan bukan merupakan konsep baru. Semua program kegiatan menggunakan evaluasi untuk melihat tingkat keberhasilan program yang telah dicapai, mengetahui efektivitas dan efisiensi program yang sedang berjalan dan memperoleh informasi untuk menetapkan program berikutnya yang layak dilakukan. Kurikulum menggunakan evaluasi untuk melihat dampak kegiatan belajar mengajar, mendiagnosis kesulitan belajar, menentukan kelulusan dan memotivasi belajar siswa.

Sebagian besar literatur menggunakan istilah pengukuran (*measurement*), assessmen (*assessment*) dan evaluasi (*evaluation*) menjadi satu rangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan. Mehrens (1973: 6) memberi penjelasan bahwa istilah pengukuran digunakan untuk mengumpulkan informasi yang menjadi dasar sebuah keputusan, dan evaluasi menggunakan hasil pengukuran untuk membuat keputusan. Griffin (1992: 5) memberi contoh kegiatan penggunaan tiga istilah tersebut yaitu penetapan angka terhadap obyek yang diobservasi/pengambilan data termasuk kategori kegiatan pengukuran, interpretasi hasil observasi dan pendeskripsian hasil pengukuran secara keseluruhan termasuk dalam kegiatan assessmen, penggunaan hasil assessmen sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan dan implikasinya termasuk dalam kegiatan evaluasi.

Evaluasi kurikulum dapat bermakna luas dan sempit. Dalam pengertian yang luas, evaluasi kurikulum digunakan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan sistem beserta komponennya dalam skala nasional. Dalam pengertian yang sempit, evaluasi kurikulum dapat diterapkan hanya pada komponen sistem atau sub sistem misalnya pada kegiatan pembelajaran di kelas. Komponen yang dievaluasi dapat berupa tujuan pembelajaran, materi, kegiatan belajar mengajar, tingkat pencapaian materi, kelulusan, dan sebagainya.

Ada bermacam-macam metode evaluasi yang dapat diterapkan. Madaus (1986: 304) mengidentifikasi 9 model evaluasi dan 3 model evaluasi tersebut sesuai untuk diterapkan di bidang kurikulum yaitu: (1) *Student gain by testing*; bertujuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan siswa yang dikembangkan oleh Ralph Tyler. (2) *Transaction observation;* menekankan evaluasi yang berpusat pada klien atau audience yang dipelopori oleh Robert Stake; (3) *Instructional Research;* bertujuan untuk melihat

strategi pembelajaran yang banyak diterapkan oleh experimentalis dengan referensi utama dari Lee Cronbach. Model evaluasi ini mempunyai cakupan cukup luas bisa mengevaluasi pada tingkat sekolah sampai ke tingkat nasional.

Beberapa model evaluasi lain dirangkum oleh Phillips (1981: 44-50) cocok untuk mengevaluasi kegiatan belajar mengajar atau pelatihan. Pada umumnya kegiatan evaluasi terdiri dari 4 tahap tahap kegiatan, tetapi kegiatan yang selalu muncul dalam setiap model ada 3 yaitu data masukan (*input, antecedent, reaction*), proses (*operation, transaction, process*) dan luaran (*result, product, output, outcome*). Contoh model evaluasi yang paling sering digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan atau kurikulum adalah:

1. Kirkpatrick *approach*, selanjutnya dinamakan empat level evaluasi yang terdiri dari: *reaction, learning, behavior, and results*;
2. *The Bell System approach* yang menyajikan: *reaction outcomes, capability outcomes, application outcomes*, dan *worth outcomes*;
3. *The CIRO approach* yang merupakan akronim dari ***C****ontext evaluation,* ***I****nput evaluation,* ***R****eaction evaluation* dan ***O****utcome evaluation*;
4. CIPP (*Context, Input, Process, and Product)* model yang dikembangkan oleh National Study Committee on Evaluation of Phi Delta Kappa

Tiap-tiap model evaluasi mempunyai keunggulan yang cocok untuk diterapkan pada situasi tertentu, namun tidak ada satu modelpun yang dapat menjawab semua permasalahan evaluasi yang ingin ditelusuri. Untuk memberi gambaran tentang model evaluasi seperti yang dicontohkan di atas, berikut ini dipaparkan dua contoh model evaluasi yang masing-masing dapat diterapkan untuk mengevaluasi kurikulum baik pada skala kecil maupun besar yaitu CIPP dari Stufflebeam dan responsive evaluation dari Robert Stake

1. CIPP Evaluation

Evaluasi kurikulum dilakukan untuk dua kepentingan yaitu mengukur akuntabilitas dan memberi umpan balik implementasi kurikulum. Evaluasi mengukur akuntabilitas kurikulum apabila

kegiatan evaluasi bertujuan untuk memeriksa pertanggungjawaban kurikulum dalam mencapai tujuan pendidikan dengan memperpertimbang kualitas dan kuantitas hasil serta efektivitas biaya. Evaluasi dilakukan untuk memberi umpan balik terhadap kegiatan pelaksanaan kurikulum apabila evaluasi bertujuan untuk mengeliminasi keterbatasan-keterbatan dan memperbaiki kinerja secara terus menerus baik pada tingkat perseorangan maupun lembaga.

CIPP merupakan akronim dari *Contexs, input, process and product*. Model evaluasi CIPP sudah digunakan secara luas untuk mengevaluasi sebuah program, kebijakan dan dapat pula digunakan untuk mengevaluasi kurikulum dalam skala kecil. Hal-hal yang perlu dievaluasi pada masing-masing komponen kegiatan antara lain:

1 **Evaluasi konteks**:
Evaluasi konteks digunakan untuk memberikan alasan rasional sebuah program atau kurikulum dipilih untuk dilaksanakan. Dalam skala luas konteks dapat dievaluasi pada: tujuan program, kebijakan yang mendukung, visi dan misi lembaga, lingkungan yang relevan, identifikasi kebutuhan, kesempatan dan diagnosis permasalahan yang spesifik. Analisis kebutuhan merupakan contoh umum evaluasi konteks. Evaluasi konteks dalam skala kecil dapat diterapkan untuk mengevaluasi tujuan program pembelajaran.

2 **Evaluasi input:**
Evaluasi input dilakukan untuk menyediakan informasi tentang sumber-sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program. Evaluasi diperlukan untuk menetapkan menemukan strategi pemecahan masalah, merencanakan dan merancang program. Hasil evaluasi input dapat berupa anggaran, jadwal, proposal dan prosedur. Dalam kegiatan pembelajaran, evaluasi input dapat pula dilakukan untuk menemukan sumber-sumber yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran sehingga dapat berfungsi untuk menetapkan strategi pembelajaran yang tepat. Input dapat berisi komponen siswa, sarana dan prasrana, media, guru dan sebagainya.

3 **Evaluasi Proses**
Evaluasi proses berfungsi menyediakan umpan balik kepada individu untuk mempertanggungjawabkan kegiatan

pelaksanaan program atau kurikulum. Evaluasi proses dilaksanakan dengan memonitor sumber-sumber yang potensial dapat menyebabkan kegagalan, menyiapkan informasi awal untuk perencanaan pengambilan keputusan dan menjelaskan proses yang sesungguhnya terjadi. Evaluasi proses membutuhkan intrumen pengumpulan data seperti lembar pengamatan, skala penilaian, catatan harian, dan lain-lain.

4 Evaluasi Produk

Evaluasi produk mengukur dan menginterpretasikan pencapaian tujuan. Evaluasi produk juga sampai pada pengukuran dampak yang diharapkan dan tidak diharapkan. Evaluasi pada level ini dapat dilakukan selama dan sesudah program. Stufflebeam menyarankan evaluasi produk dilaksanakan untuk empat aspek evaluasi yaitu: *impact, effectiveness, sustainability, dan transportability.* Evaluasi produk membutuhkan instrumen seperti lembar pengujian, wawancara dan lembar observasi untuk mengamati perubahan perilaku sesudah implementasi program pembelajaran.

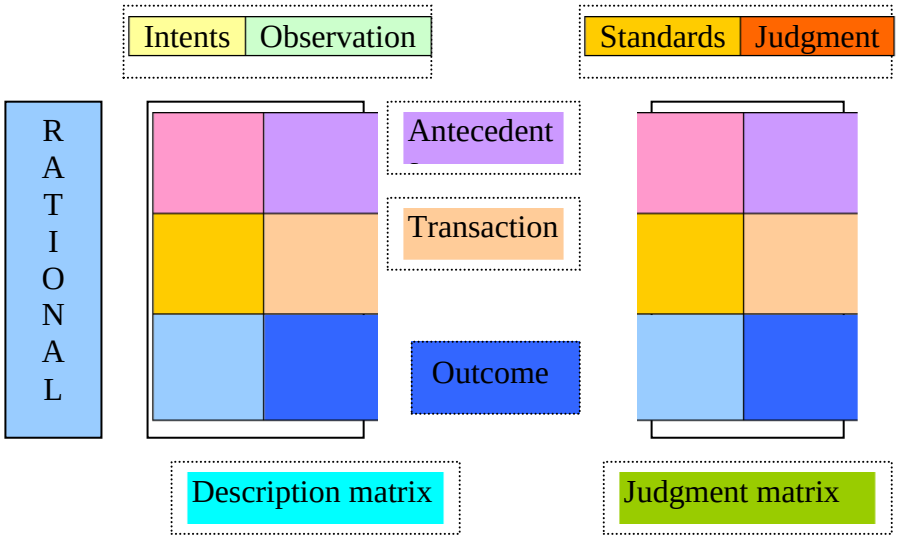
Model evaluasi CIPP mempunyai 4 tipe keputusan yaitu: (1) Keputusan dalam perencanaan yang mempengaruhi pilihan tujuan dan sasaran; (2) menyusun keputusan yang memastikan desain strategi dan prosedur yang optimal untuk mencapai tujuan; (3) melaksanakan keputusan: usaha yang diksanakan untuk membawa dan memperbaiki dengan memilih desain, metode, strategi; (4) mengulang keputusan untuk menetapkan kesinambungan, perubahan atau mengakhiri kegiatan program itu sendiri.

2. Responsive Evaluation

Responsive evaluation pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stake, dalam artikelnya yang berjudul '*The Countenance of Educational Evaluation*' pada tahun 1967 dan diperluas lagi pada tahun 1975 di bawah label *responsive evaluation.* Evaluasi menggunakan pendekatan *transaction observation* untuk memahami aktivitas melalui studi kasus dengan melihat gambaran umum yang dihasilkan sebuah program. Stake dalam tulisan Stufflebeam, (1985: 210) menjelaskan apabila evaluator akan menggunakan model ini, dia harus bekerja dengan dan untuk mendukung pendidik yang mengembangkan dan menyampaikan pelayanan pendidikan.

Stake membuat rancangan pengumpulan data yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah program pendidikan dalam bentuk matrik yang terdiri dari 13 kategori informasi (Worthen and Sanders, 1973: 113). Kategori ini tidak jauh berbeda dari model Stufflebeam Gambaran umum model *responsive evaluation* dapat dilihat pada Gambar 8.7

Worthen and Sanders (1973: 112-121), memberi penjelasan lebih lanjut tentang informasi yang diperlukan pada setiap sel data *responsive evaluation*. Sebuah evaluasi tidak lengkap tanpa pernyataan rasional dari sebuah program. *Rational* menunjukkan latar belakang filosofi dan dasar tujuan sebuah program. *Antecedent*, *transaction* dan *outcome* merupakan pernyataan elemen evaluasi untuk diisikan pada matrik deskripsi dan *judgment*. Untuk mengisi matrik tersebut, evaluator dapat mengumpulkan pertimbangan dari pengguna hasil evaluasi (responden). Deskripsi data diklasifikan menjadi *intent* (tujuan) dan observasi. Pernyataan *judgmental* diklasifikasikan pada standar umum, atau *judgment* spesifik untuk diberikan pada program.



Gambar 8. 7. Layout Data yang Dikumpulkan pada Responsive Evaluation Sumber: Stufflebeam (1985 : 218)

Antecedent serupa dengan *input* berisi data kondisi sebelum belajar dan mengajar yang berhubungan dengan *outcome.* Status seorang siswa sebelum pelajaran seperti, bakat, pengalaman sebelumnya, minat, dan kemauan merupakan *antecedent* yang kompleks.

Transactions serupa dengan proses merupakan kondisi yang relatif dinamik dengan variasi data yang sulit batasannya. Transaksi bisa berupa kegiatan siswa dengan guru, siswa dengan siswa, penulis dengan pembaca, dan orangtua dengan pembimbing yang sukses dalam *procces* pendidikan. Selama transaksi berlangsung dapat diidentifikasi *outcome* tertentu yang merupakan umpan balik *antecedent* untuk pentahapan proses belajar.

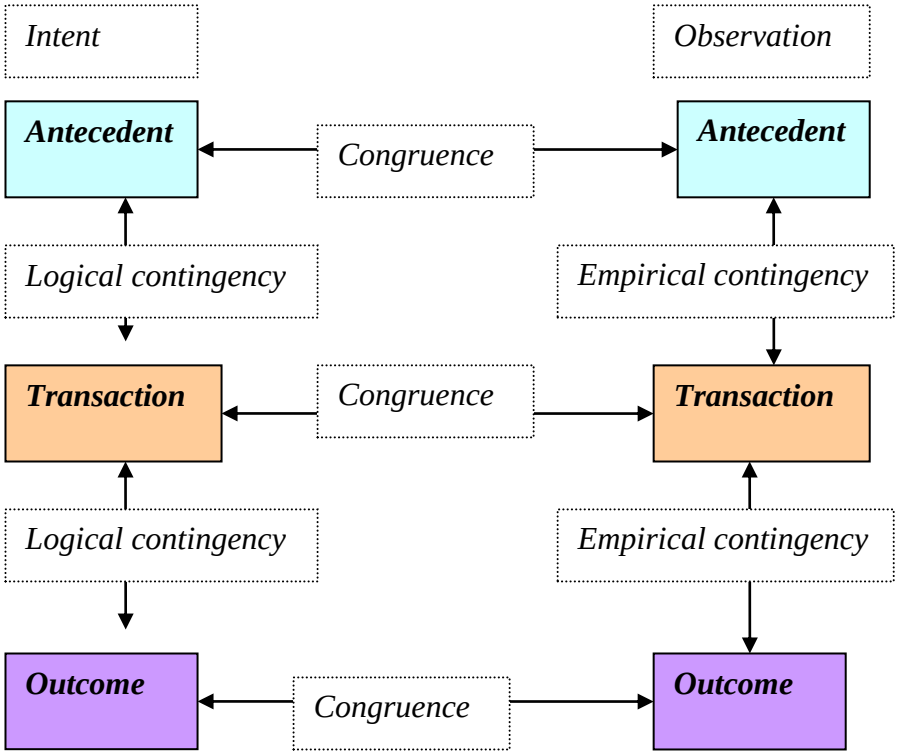
Outcome secara tradisional dapat berupa data tentang kemampuan, prestasi, sikap, aspirasi siswa yang dihasilkan dari sebuah pengalaman pendidikan (Worthen and Sanders, 1973: 112). Informasi tentang *outcome* diperoleh dengan menggunakan alat pengukuran (tes, wawancara, uji kompetensi). *Outcome* tidak hanya mengukur kejadian pada akhir pembelajaran, tetapi sampai pada penerapan hasil belajar di masyarakat atau dunia kerja yang dapat berlangsung dalam jangka panjang.

Objective, intent dan *goal* merupakan kata yang serupa. *Intent* digunakan sebab beberapa pendidik sekarang menyetarakan tujuan, dan *objectives* dengan *outcome* siswa yang diharapkan. Evaluasi sebuah program pendidikan, dapat menguji apakah pengajaran telah memberi pelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tujuan evaluasi yang berbeda dapat menyebabkan data evaluasi yang berbeda pada satu sisi matrik dengan sisi matrik yang lain, demikian juga informasi pada *antecedent*, transaksi dan *outcome.*

Observation dapat berupa data hasil pengamatan terhadap karakteristik personal responden yang dievaluasi atau situasi nyata yang terjadi di lapangan. Instrumen yang digunakan untuk mengobservasi dapat berupa inventori, data biografi, interviu, *checklist*, opini dan semua jenis tes psikometrik (Worthen and Sanders, 1973: 114).

Ada dua cara prinsip yang dapat digunakan untuk memproses data evaluasi deskriptif pada program pendidikan yaitu menemukan *contingency* (kemungkinan yang dapat terjadi) antara anteseden, transaksi, dan *outcome* serta *congruence* (kesesuaian) antara tujuan dan observasi. Data kurikulum dikatakan kongruens

apabila tujuan yang diharapkan secara nyata terpenuhi. Dalam satu garis matrik data, evaluator dapat membandingkan sel-sel yang berisi tujuan dan observasi, untuk mencatat kesenjangan dan menjelaskan sebuah kongruens dengan garis tersebut. Data deskriptif dapat diterangkan secara lebih jelas melalui pemahaman Gambar 8.8:



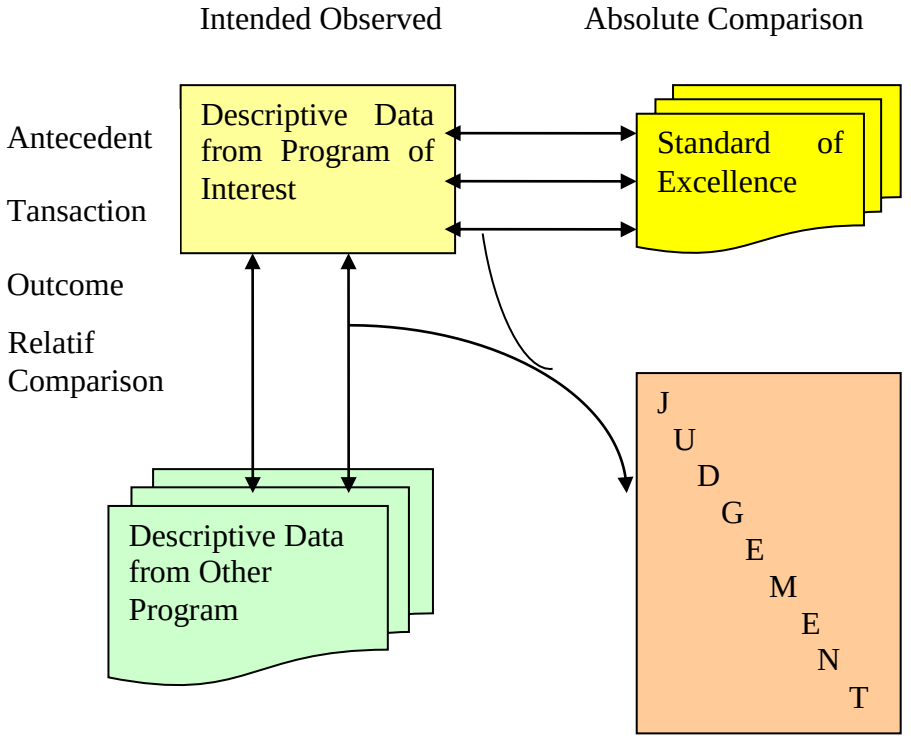
Gambar 8. 8. Proses Deskripsi Data

Sumber: Stufflebeam, (1985: 221)

Stake mendefinisikan standar sebagai kriteria. Ada dua tipe standar yaitu standar relatif dan standar absolut. Standar relatif merupakan standar alternatif sebuah program yang dianggap dapat memuaskan dan standar absolut adalah standar mutlak yang diinginkan oleh sebuah program (Stufflebeam, 1985: 222). Standar memiliki kriteria yang kompleks, perbedaan tahap dalam pengembangan kurikulum menyebabkan perbedaan kriteria yang digunakan. Standar mempunyai referensi luas. Sekolah dapat mengevaluasi pengaruh program tanpa mengetahui apakah sekolah

lain mengerjakan yang sama. Peringkat sekolah, skor tes standar, opini guru bukan merupakan indikator yang baik untuk menetapkan standar siswa unggul. Pengukuran dikatakan efektif, evaluasi dinyatakan lengkap apabila menggunakan standar yang *multiplicity* (ganda) yaitu standar dari siswa ke siswa, dari instruktur ke instruktur, dan dari kelompok referensi ke kelompok referensi lain.

Proses pengambilan keputusan evaluasi yang rasional dengan mempertimbangkan standar mutlak sebagai refleksi pertimbangan personal dan mempertimbangkan standar relatif sebagai refleksi karakteristik program alternatif. Proses pengambilan keputusan dalam responsive evaluation dapat diilustrasikan pada gambar 8.9.



Gambar 8. 9. Representasi Pengambilan Keputusan menurut Stake's

(Sumber: Stufflebeam, 1984: 224)

Sebelum membuat keputusan (*judgment*), evaluator perlu mengetahui standar mutlak atau relaltif yang sudah ada, dan menentukan sendiri apabila standar yang digunakan sebagai acuan

belum ada. *Judgment* rasional dalam evaluasi kurikulum merupakan sebuah keputusan yang harus dikeluarkan untuk masing-masing kelompok referensi dengan pertimbangan kemampuan pembiayaan beberapa kegiatan penyelenggaraan pendidikan (Worthen and Sanders, 1973: 122). *Judgment* relatif dibandingkan dengan standar pada program lain. Program dapat lebih baik dari program lain pada satu karakteristik tetapi kemungkinan kurang baik pada beberapa karakteristik lain. *Judgment* relatif sebuah program sama baiknya dengan *judgment* absolut. Penggabungan *judgment* relatif dan absolut dapat dilakukan untuk membuat keputusan pendidikan yang lebih rasional.

DAFTAR RUJUKAN

Alberta Education. (2008). *Emerging technologies in the 21st century: summary of final reports educational technology*. Branch: Alberta Education

Allen, Mary J. & Yen, Wendy M. (1979). *Introduction to measurement theory*. California: Brooks/Cole Publshing Company.

Anderson, Lorin W. (1989). *The Effective Teacher.* New York: Mc.Graw-Hill Book Company.

Arizona Departemen of Education. (2003). *Teacher Certification.* Arizona: Management Information System.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). Education in Germany 2008: indicator-based report with an analysis on transitions after the lower secondary level I. Bielefeld: Bertelsmann.

Badan Pusat Statistik. (2011). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan.* Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)

Bahrul Hayat. (1997). *Manual item and test analysis (ITEMAN)*. Jakarta: Puslitbangsisjian Balitbang Dikbud

Blandford, S. (2003). *Professional Development Manual: A Practical Guide to Planning and Evaluating Successful Staff Development.* London: Pearson Education Limited.

Booth, A.; Francesconi, M. (1999). Job mobility in 1990s Britain: does gender matter? Colchester: University of Essex. Diambil pada tanggal 19 Mei 2011 di: http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/projects/downloads/jobmob5.pdf

Bowman, R.F. (2005). *Teacher as servant leader (versi elektronik).* The Clearing House, 78, 257-259.

Brandt, R. (1993). *What Do You Mean Professional"? Educational Leadership,* No. 6, March. Bullough, R.V., et al. (2003). *Getting in step: accountability accreditation and the standardization of teacher education in the United States. Journal of Education for Teaching,* Vol 29, No.1 pp.34-35.

Briggs L. I (1977). *Instructional design: principles and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications

Brown, B.L. (2000). *Vocational teacher professional development.* Diambil pada tanggal 29 Agustus 2009. dari http://.calpro-online.org/Eric/docs/pab00020.pdf.

Burden, P. R. & Byrd, D. M. (1999). *Methods for effective teaching (2nd ed.)* Boston: Allyn & Bacon

Burke, John W. (ed). (1995). *Competency Based Education and Training.* London, Newyork, Philadelphia: The Falmer Press.

Byars, L.L., & Rue, L.W. (1991). *Human resource management.* Boston: Richard D. Irwin.

Bybee, R.W., & Loucks-Horsley, S. (2001). *National Science Education Standars as a Catalyst for Change: The Essential Role of Professional Development.* Dalam Rhoton, J., & Bowers, P. (eds). *Professional Development: Planning and Design.* Arlington: The National Science Teachers Associations.

Callahan, Joseph F. and Clark, Leonard H. (1988). *Planning for Competence.* New York: Macmillan Publishing Co.

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). (2008). Thematic overview: Germany. Diambil pada tanggal 17 Juni 2009 dari:http://libserver.cedefop. europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_DE. pdf.

Cedefop. (2011). Vocational education and training is good for you: The social benefits of VET for individuals. Research report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Clark, C. M. & Yinger, R. J. (1987). Teacher planning. In talks to teachers (pp 342-365). New York: Random House

Coordinating Ministry For Economic Affairs (2011). Masterplan for Acceleration and Expansion of Indonesia Economic Development

Craft, A. (1996). *Professional Development: Practical Guide for Teacher and Schools.* New York: Routledge.

Dali Santun Naga. (1992). *Pengantar teori skor pada pengukuran pendidikan*. Jakarta: Gunadarma

DCSF (Department for Children Schools and Families) (2009). 14-19 reform: functional skills. Diambil pada tanggal 15 Oktober 2012 dari: http://www.education.gov.uk/16to19/ qualifications andlearning/functionalskills.

De Coulon, A., Vignoles, A. (2008). An analysis of the benefit of NVQ2 qualifications acquired at age 26-34. London: Centre for the Economics of Education.

Degeng, I. Nyoman Sudana. (2003). *Belajar dan Pembelajaran*, Bahan Sajian Akta Mengajar. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Delors J. (1998). *Education For The Twenty First Century*. France: Unesco Publishing.

Departemen Pendidikan Nasional (2007). *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

Departemen Pendidikan Nasional (2008a). *Model-model pembelajaran SMK.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pembinaan SMK.

Departemen Pendidikan Nasional (2008b). *Penilaian kinerja guru.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan.

Depdiknas. (2002). *Standar Kompetensi Guru Kelas SDIMI Program D2 PGSD.* Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.

Depdiknas. (2004). *Draft Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.* Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.

Depdiknas. (2004). *Pengembangan perangkat penilaian kinerja guru.* Jakarta: Ditjen Dikti. Bagian Proyek P_2TK.

Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru SMA.* Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen Dikdasmen.

Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Lulusan PGSMP/SMA.* Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.

Depdiknas. (2005). Bab IV Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional jangka panjang 2005-2025 dalam Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005-2009.

Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 41 tahun 2007 tentang Standar Proses

DePorter, B., Reardon, M., dan Singer-Nourie, S. (2001). *Quantum Teaching.* Terjemahan Nilandari, A. Bandung: Kaifa

Diaz-Maggioli, G. (2004). *Teacher-Centered Professional Development.* Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

Dikti. (2010). *Sertifikasi guru dalam jabatan, buku 3, pedoman penyusunan portofolio*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi: Kementrian Pendidikan Nasional

Djoko Santoso. (2012). Pengembangan pendidikan tinggi dalam skala nasional dan internasional. Paparan Ditjen Dikti di Universitas Negeri Yogyakarta, 13 Februari 2012

Djoyonegoro, W. (1998). *Lima Tahun Mengemban Tugas Pengembangan SDM.* Jakarta: Balitbangdikbud.

Doyle, 1986, p. 397

Dronkers, J. (1993). The precarious balance between general and vocational education in the Netherlands. European Journal of Education, Vol. 28, No 2, p. 197-207.

Duenk, L. G. ed. (1993). Improving vocational education. South Holland, Illinois. The Goodheart-willcox Company, Inc

E. Mulyasa (2008). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru.* Cetakan ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Ebel, R. L. (1972). *Essesntially of eduactional measurement*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.

Ellyzar Zachra. (2012) Pertama Kali, Adobe Luncurkan Software Siswa dan Guru diakses dari http://swa.co.id tanggal 12 Maret 2012

Farrell and Oliviera. (1993). *Teacher in Developing Countries: Improving effectiveness and managing Costs.* Washington; The Woqrld Bank.

Fernandez, H. J. X. I(1984). *Testing and measurement*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.

Field, J. Malcolm, I. (2010). Learning in emotional labour and emotion work. In: Cooper, L.; Walters, S. (eds). Learning/work: turning work and learning inside out. Cape Town: Human Sciences Research Council Press, p. 169-181.

Finch, C. R. & Crunkilton, J. R. (1999). Curriculum development in vocational and technical education, 5th ed. Boston. Allyn & Bacon

Finch, C-R, & McGough, R.L. (1982). *Administering and supervising occupational education.* Englewood Cliff. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Firestone, W.A. (1993). *Why Professionalizing Teaching Is Not Enough.* No. 6, March.

Frantz, N. R, 1997: The identification of national trends and issues for workplace preparation and their implications for vocational teacher education. *Journal of Vocational and Technical Education.* Vol.14, Number 1. ejournal

Freiberg, H. J., & Driscoll, A. (1996). Universal teaching strategies (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon

Freire, Paulo. (1993). *Pedagogy of The Oppressed.* New York: The Continum Publishing Company.

Gerstner, et.al. (1995). *Reinventing Education: Entreupernership in America's Public School.* New York: Plume.

Goleman, Daniel (1996). *Emotional Intelegence.* New York, London: Bantam Book.

Gordon, S.P. (2004). *Professional Development for School Improvement: Empowering Learning Communities.* Boston: Pearson Education, Inc.

Griffin, P., & Peter, N. (1991). *Educational assessment and reporting*. Sidney: Harcourt Brace Javanovich Publisher Grondlund, N.E. (1993). *How to make achievement test and assessment* (5^{th} ed.) Boston: Allyn and Bacon.

Grollmann, P. (2005). *Professionalization of VET teachers and lecturers and practices in TVET Institutions in an International Perspective.* Dalam Maclean, R. & Wilson, D. (Eds.). *International handbook for changing world of work: Bridging academic and vocational learning.* Bonn: Springer.

Hasan, Ani M. (2004). *Pengembangan Profesionalisme Guru.* Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan.

Hatt, S.; Baxter, A. (2003). From FE to HE: studies in transition: a comparison of students entering higher education with academic and vocational qualifications. Widening Participation and Lifelong Learning, Vol. 5, No 2, p. 18-29.

Hsiung, Shen-Kan. (2000). Knowledge-based Economy: both character and wisdom are important. Taipei: Central Daily News: 2000.12.13. p.13.

Hudgins, B., Phye, G.D., Schau, C.D., et.al. (1983). *Educational Psychology.* Illinois: FE. Peacock Publishers, Inc.

Husby, V.R. (2005). *Individualizing professional development: A framework for meeting school and district goals.* California: Corwin Press. A Sage Publications Company.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 Tentang pengembangan Ekonomi Kreatif

International Commission on Education for the 21st Century: (2012). Developing 21st Century Competencies: An International Concern. http: www.unesco.org

International Comparisons of China's tecnical and vocational education and training system, Unevoc)

Joice, Bruce et al. (1996). *Models of Teaching.* Boston: Allyn and Bacon.

Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance.* London: Paul Chapman Publishing, A SAGE Publications Company.

Kelly, S., Price, H. (2009). Vocational education: a clean slate for disengaged students? Social Science Research, Vol. 38, No 4, p. 810-825.

Kementerian Perdagangan RI, (2009). Rencana Strategis Kementerian Perdagangan periode 2010-2014.

Kemeterian Pendidikan Nasional (2010). *Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru, buku 2.* Jakarta: Kementerian

Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Kemp, J. E., & Smellie, D. C. (1989). *Planning producing and using instructional materials* (6th.ed.). New York: Harper & Row

Knowles, M.S., Holton, E.F., & Swanson, R.A. (1998). *The adult learner: The devinitive classic in adult education and human resource development, 5th Edition.* Woburn: Butterworth-Heinemann.

Kuncoro, M. (2004). *Otonomi dan Pembangan Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi, dan Peluang.* Jakarta: Erlangga.

Lang, V. 1999. *La professionnalisation des enseignants.* Paris: Presses universitaires de France

Leney, T. 2008. Developing Core Competencies and Skills. Powerpoint Presentation at the World Bank, Washington DC, April 2008.

Lindberg, V. (2003). Learning practices in vocational education. Scandinavian Journal of Educational Research, Vol. 4, No 2, p. 157-179.

Lou, A. (2006). An analysis of the current situation and reasons for the skilled worker shortages in our country. *Journal of Xi'an Aerotechnical College, 24*(6), 40–42.

McIntire, S. A., & Miller, L. A. (2000). *Foundation of psychological testing*. Boston: McGraw-Hill.

Medly, D.M., Coker, H., & Soar, R.S. (1984). *Measurement based evaluation of teacher performance: An empirical approach.* New York: Longman Inc.

Mehrens, W.A. & Lehman, J. J. (1984). *Measurement and evaluation: In eduaction and psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.

Mukhadis, A. (2004). *Standar dan Sertifikasi Kompetensi Refresentasi Penjaminan Mutu Profesionalisme Guru di Indonesia pada Abad Pengetahuan.* Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan.

Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

…… (2004). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

…… (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

…… (2006). *Kurikulum Yang Disempurnakan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

…….. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

National Board for Profesional Teaching Standards (2008). *Five core propositions.* Diambil pada tanggal 11 November 2008, dari http://www.nbpts.org/the_standards/the_five_ core_propositio.

Nunnally, J.C. (1979). *Psychometry theory*. New York: McGraw-Hill Inc.

OECD. (2011). OECD reviews of vocational education and training: Learning for Jobs Directorate for Education, Education and Training Policy Division May 2011.

Parjono & Badrun, K. 2009. Perencanaan dan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi. Materi pelatihan pengembangan kurikulum di lingkungan Departemen Perhubungan. Yogyakarta: UNY

Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor: 151 /M-Ind/Per/12/2010 tentang Rencana strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2010-2014:

Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prince Hall.

Posner, A. (1992). *Curriculum analysis*. New York: McGraw-Hill
Pusat Kurikulum (2010) modul pendidikan karakter

Pusbangsisjian. (1996). Bahan penataran pengujian pendidikan. Jakarta: Depdikbud.

Rau, Dar-Chin, Chu, Shao-Tsu, Lin, Yi-Ping, Chang, Ming-Hua. (2006). Development and Teaching Approaches of Technicaln and Vocational Education Curricula. Paper. Disampaikan pada 9th International Conference on Engineering Education. July 23 – 28, 2006. San Juan-Puerto Rico.

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Management.* Jilid 2 (8th ed). Terjemahan PT. Indeks. New Jersey: Pearson Education Inc.

Rojewski, J.W. (2009). *A conceptual framework for technical and vocational education and training.* Dalam Maclean, R & Wilson, D (Eds.). *International handbook for changing world of work: Bridging academic and vocational learning.* Bonn: Springer.

Sausa, David A. Dale (2001)

Sekretariat Negara RI (2005). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*.

Speake, L. (2007). Vocational education and training in Scotland and France: a comparative study. Edinburgh: Scottish Executive.

Stewart, A. M. (1994). *Empowering People.* Singapore: Institut of Management.

Sudarwan Danim (2002). *Inovasi pendidikan: Dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.* Bandens: Pustaka Setia.

Suharsaputra, U. (2002). *Pengembangan Kinerja Guru.* Diambil pada tanggal 14 April 2010 dari: http://Uharsputra.wordpress.com.

Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru.* Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara.

Suyanto & Djihad Hisyam (2000). *Refleksi dan reformasi pendidikan Indonesia memasuki millenium III.* Cetakan pertama. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Suyanto, 2007. Tantangan profesional guru di era global. Pidato Dies Natalis ke 43, UNY

Syaifuddin Azwar (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tennant, M.C. (2005). Transforming selves. Journal of Transformative Education, Vol. 3, No 2, p. 105-115.

Thomas, J. Alan. (1985). *The Productive School: A System Analisys Approach to Educational Administration.* Chichago University.

Tilaar, H.A.R. (1994). *Manajemen Pendidikan Nasional. Kajian Pendidikan Masa Depan.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Toth, Peter. (2012). Learning Strategies and Styles in Vocational Education. Acta Polytechnica Hungarica Vol. 9, No. 3, 2012.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).* Jakarta: Sinar Grafika.

Usman, M.U. (2007). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wagner, K.; Finegold, D. (1997). The influence of training andcontinuing training on work organisation - An investigation in production of US manufacture of

machinery businesses. International Human Resources Management. München.

White, John. (1990). *Educational and The Good Life.* London: Educational Studies. Kogan Page.

Wibowo, Mungin Eddy. (2004). *Standardisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.* Surabaya: Seminar Nasional Pendidikan.

Wina Sanjaya (2005). *Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi.* Jakarta: Prenada Media.

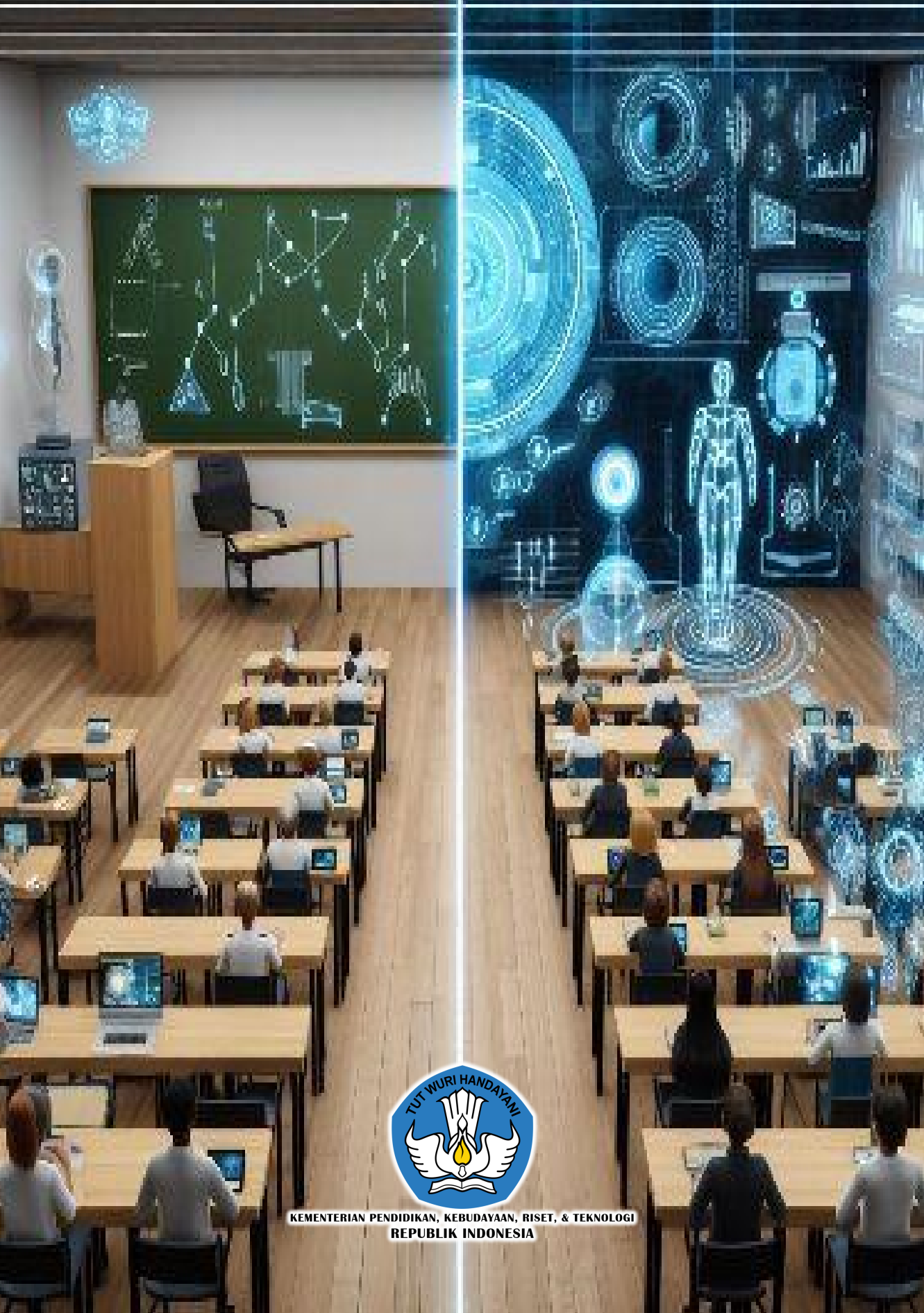
Young, M. (1993). Bridging the academic/vocational divide: two Nordic case studies. European Journal of Education, Vol. 28. No 2, p. 209-214.

Z. Guo, S. Lamb, (2010) *International Comparisons of China's Technical and Vocational. Education and Training System*, Technical and Vocational Education and Training in the population: Issues,Concerns and Prospects 12, DOI 10.1007/978-90-481-8743- Springer Science+Business Media B.V. 2010

Zolingen. S. J. (2002). The role of key qualifications in the transition from vocational educatin to work. *Journal of Vocational Education Research*, Volume 27, Issue 2-2002. http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/

KEMENTERIAN PENDIDIKAN & KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, & TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA